Zeit- und Akkordlohn im Tarifvertrag.

Dissertation
zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau,
vorgelegt von

Hellmuth Ueberschaar
Syndicus in Angermünde.

Breslau
1930

Spezialdruckerei für Dissertationen Dr. Hermann Eschenhagen K.-G. Ohlau i. Schl.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Gedruckt
mit Genehmigung der rechts- und staatswissenschaftlichen
Fakultät der Universität Breslau.

Berichterstatter: Prof. Dr. Rosenstock-Hüssy.

Disposition.

Seite

§ 1. Die Begriffe Akkordlohn und Zeitlohn. 3
§ 2. Akkordlohn und Zeitlohn in der Geschichte. 5
§ 3. Begriff und Wesen des Tarifvertrages. 9
1. Vorbemerkung 9
2. Der normative Teil 10
3. Der obligatorische Teil des Tarifvertrages 10
4. Der Gesamtcharakter des Tarifvertrages 10
§ 4. Das Vorkommen von Bestimmungen über Akkordlohn und Zeitlohn in den Tarifverträgen der einzelnen Gewerbegruppen 12
§ 5. Bestimmungen einzelner Tarifverträge über die Zulässigkeit von Akkordlohn und Zeitlohn 13
§ 6. Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers 20
§ 7. Zuweisung der Arbeit 25
§ 8. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers 27
§ 9. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bei Akkordlohn und Zeitlohn . 36
§ 10. Die Lohnpflicht des Arbeitgebers bei Akkordlohn und Zeitlohn . . 38
§ 11. Die Lohnbasis 39
§ 12. Die Lohnberechnungssysteme bei Akkordarbeit 45
§ 13. Lohnberechnung bei Unmöglichkeit der Leistung 60
§ 14. Lohnberechnung bei Leistungsverzug des Arbeitnehmers. — Mängelhaftung. — Haftung für Untergang des Arbeitsstücks 67
§ 15. Lohnberechnung bei Annahmeverzug des Arbeitgebers 70
§ 16. Lohnberechnung für Urlaub 76
§ 17. Kündigung 80
§ 18. Entlassungsentschädigung 83
§ 19. Vergütung für die Zeit zwischen Entlassung und Wiedereinstellung . 84
§ 20. Lohnsicherheiten 85
1. Mitwirkung der Arbeitervertretungen bei der Lohnfestsetzung . . 85
2. Einsichtnahme der Arbeiter in die Lohnberechnung 86
3. Schriftform des Akkordvertrages 88
4. Lohngarantie 88
§ 21. Abänderung der Lohnsätze 92
§ 22. Gruppenarbeitsverträge 96
§ 23. Arbeiterschutz 100
§ 24. Arbeitszeit 102
§ 25. Sozialpolitischer Ausblick 106

Einleitung.

Die Lohnfrage ist die Zentralfrage unseres wirtschaftlichen Lebens. In den rechtlichen Formen „Zeitlohn und Akkordlohn“ wird sie ausgetragen.

Unsere Aufgabe ist, zu untersuchen, wie sich die Tarifverträge zu diesen beiden Lohnformen stellen. Durch statistische Aufstellungen wurden die Tarifverträge auf das Vorkommen von Bestimmungen über Akkord- und Zeitlohn in den Tarifverträgen der einzelnen Gewerbegruppen überhaupt untersucht.

Durch rechtstatsächliches Material wurden Bestimmungen einzelner Tarifverträge über die Zulässigkeit von Akkordlohn- und Zeitlohnarbeit gesammelt und dabei festgestellt, in welchen Gewerbegruppen vorwiegend in Akordlohn gearbeitet wird, in welchen Zeitlohnarbeit überwiegt und in welchen Akkord- und Zeitlohn gleichmäßig vorkommen. Weiter ist dann versucht worden klar zu legen, inwieweit Tarifverträge abweichend vom Gesetz andere Regelungen treffen.

Verschiedenheiten von Akkord- und Zeitlohn entstehen naturgemäß bei der Lohnberechnung für Urlaub, bei Unmöglichkeit der Leistung und bei Leistungsverzug, insbesondere bei Annahmeverzug.

Wo die Tarifverträge besonders typische Klauseln aufstellen oder dem Lohn besondere Formen verleihen, ist versucht worden, diese auf ihre rechtliche Bedeutung hin zu untersuchen und zu erläutern.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546319_0091

§ 1.

Die Begriffe Akkordlohn und Zeitlohn.

Akkordlohn und Zeitlohn sind Begriffe des Arbeitsvertragsrechts. Es ist also von dem Oberbegriff des Arbeitsvertrages auszugehen. Arbeitsvertrag ist an sich jedes Vertragsverhältnis, das eine Arbeitsleistung zum Gegenstand hat. Der heutige Sprachgebrauch verbindet mit dem Worte Arbeitsvertrag einen wesentlich engeren Begriff. Wenn man heute vom Arbeitsvertrag spricht, so meint man damit einen gegenseitigen Vertrag, in dem ein Arbeitnehmer einem Arbeitgeber die Leistung unselbständiger Arbeit gegen Entgelt verspricht. Hierbei ist der Begriff des Arbeitnehmers im engen technischen Sinn zu verstehen; nur die Mitglieder der Berufsstände, die dem Arbeitsrecht unterstellt sind, gehören hierher.

Die Abgrenzung des Arbeitsvertrages von ähnlichen Rechtsgebilden ist demnach keine streng juristisch begriffliche, sondern eine willkürlich wirtschaftliche und soziale, in dem nur solche Arbeitsverträge als Arbeitsvertrag in unserem Sinne betrachtet werden, denen ein bestimmter wirtschaftlicher und sozialer Tatbestand zugrunde liegt. Und zwar handelt es sich um den Tatbestand, daß ein über Kapital und Produktionsmittel verfügender Arbeitgeber ein Vertragsverhältnis eingeht, welches zum Ziele hat, die Arbeitskraft des Arbeitnehmers für den Betrieb des Arbeitgebers nutzbar zu machen.

Am besten wird das hier genannte Arbeitsvertragsverhältnis durch den Gegensatz zu anderen Arbeitsvertragsverhältnissen charakterisiert. Der Arzt, der Rechtsanwalt, der Handwerker usw. gehen auch Arbeitsverträge mit ihren Auftraggebern ein. Im weiteren Sinne sind also auch diese Arbeitnehmer. Aber sie verrichten die ihnen in Auftrag gegebene Arbeitsleistung als selbständige Unternehmer mit Hilfe ihres eigenen Betriebskapitals und ihrer eigenen Betriebsmittel. Der Arbeitnehmer in unserem Sinne verrichtet aber seine Arbeits-

leistung im Betriebe eines fremden Unternehmers mit Hilfe fremden Kapitals und fremder Betriebsmittel. Hierzu kommt der soziale Gegensatz zwischen Kapitalbesitzer und Arbeiter, der bei den anderen Arbeitsverträgen fehlt. Der Arbeitsvertrag in unserem Sinne ist eine Erscheinungsform kapitalistischer Wirtschaft, ja, er setzt eine solche voraus und ist ohne sie nicht denkbar.

Das Entgelt, welches im Arbeitsvertrage für die Arbeitsleistung versprochen wird, kann nun entweder nach der zeitlichen Dauer der Arbeitsleistung oder nach ihrem Ergebnis bemessen sein. Ist das Entgelt nach der Zeit bemessen, so liegt ein Zeitlohnvertrag vor, ist es nach dem Ergebnis bemessen, so sprechen wir von Akkordvertrag.[1]

Ferner kann der Lohn nach dem Gesamtergebnis der Wirtschaft des Betriebes (Gewinnbeteiligung) oder schließlich durch Rücksichtnahme auf die Verhältnisse des Arbeitnehmers (Beihilfe, Pension) bestimmt werden. Hier interessieren nur die beiden Berechnungen nach der Zeit und nach dem Ergebnis.

Bei der Entlohnung nach der Dauer der Arbeitsleistung wird die Lohnhöhe zu einer bestimmten Zeiteinheit in Beziehung gesetzt.

Erfolgt die Entlohnung nach dem Ergebnis, so wird die Lohnhöhe aus der Zusammenzählung der Anzahl der fertiggestellten Stücke mit dem Akkordsatz errechnet.

Das Wort Akkord bedeutet eigentlich weiter nichts als Vereinbarung. Nun ist aber zweifellos auch der Zeitlohnvertrag eine Vereinbarung. Der Unterschied besteht darin, daß der Zeitlohn dem Verpflichteten ein Fixum gibt. Dieser kann damit rechnen, freilich auch nur damit.

Anders beim Akkord. Hier muß der Arbeitnehmer sich anstrengen, um mindestens das Existenzminimum zu verdienen; er hat am Arbeitsausfall eigenes Interesse. Er kann andererseits auch mehr verdienen als bei Zeitlohn.

---

1) Den Unterschied zwischen Akkordvertrag (Gedingevertrag) und Werkvertrag erläutert Rosenstock treffend durch das Zitationsrecht. Von Gedingearbeit kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, wenn er will, abrufen. Der Vergeber eines Werkes hat diese Befugnis nicht. Dabei kann der Arbeiter auch im Akkord durchaus selbständig bei Anfertigung des Werkstückes selber bleiben. (Z. B. der Monteur auf Montage.) Nicht seine Arbeitsleistung ist fremdbestimmt oder abhängig, sondern er als Arbeitskraft. Vgl. Rosenstock, Vom Jndustierecht S. 25, derselbe in Riedels Arbeitskunde 1925, S. 81 ff. Derselbe, Lebensarbeit in der Industrie 1926, S. 18. Vgl. weiter R.A.G. 254/29 und Kartenauskunftei, Karte Akkordvertrag, Kleinakkordant.

Beim Zeitlohnvertrag hat der Arbeitgeber keine Gewähr dafür, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft voll einsetzt, während andererseits ein besonders fleißiger Arbeiter keine Möglichkeit hat, für seine Mehrleistung auch eine besondere Vergütung zu erlangen.

Der Zeitlohn- und der Akkordlohnvertrag treten in verschiedenen Unterarten auf. Arten des Zeitlohnvertrages ergeben sich z. B. aus der Entlohnung nach verschiedenen Zeiteinheiten. Entsprechend haben wir dann Stunden-, Tage-, Wochen- oder Monatelohnverträge.

Arten des Akkordvertrages ergeben sich aus der Form der Berechnung des Lohnes nach Maß, Zahl oder Gewicht, ferner aus der Art der Organisation der Arbeit. Wird der Akkordvertrag mit einem Einzelarbeiter über seine Einzelleistung abgeschlossen, so liegt Einzelakkord vor. Wird er aber mit einer Gruppe von Arbeitern über eine Leistung der Gruppe abgeschlossen, so liegt Gruppenakkord vor.

§ 2.

Akkordlohn und Zeitlohn in der Geschichte.

In den Anfängen der Geschichte sind Arbeitsverträge und dementsprechend Akkord- und Zeitlohnverträge nicht nachweisbar. Denn sie setzen eine kapitalistische Wirtschaftsform voraus, die erst in vorgeschrittener Entwicklung auftritt. Die patriarchalische Wirtschaftsform, die der ältesten Zeit eigen ist, bedient sich zur Erreichung ihrer Zwecke nicht des Arbeitsvertrages, sondern eines Gewaltverhältnisses. Die erforderlichen Arbeitsleistungen werden nicht von freien Lohnarbeitern auf Grund eines Arbeitsvertrages, sondern von Sklaven und sonstigen Gewaltunterworfenen kraft der Herrschaftsgewalt des pater familias verrichtet.

Das Wesen des Arbeitsverhältnisses, in welchem der Gewaltunterworfene zu dem Gewalthaber steht, ist dadurch gekennzeichnet, daß er keine besondere Vergütung für seine Arbeitsleistung erhält, dafür aber im Hausstande des Gewalthabers lebt.

Das patriarchalische Arbeitsverhältnis schließt also, da ihm ein spezielles Entgelt für die Arbeitsleistung fehlt, schon rein begrifflich eine Unterscheidung von Zeitlohn und Akkordlohn aus.

Erst mit dem Auftreten der kapitalistischen Unternehmungen und dem Vorkommen freier Lohnarbeiter lassen sich zum ersten Mal Arbeitsverträge nachweisen. Aber die Arbeitsverträge spielen, da die patriarchalische Wirtschaft sich noch lange erhielt, zunächst eine untergeordnete Role. Dort, wo der Arbeitsvertrag auftritt, ist er vorwiegend Zeitlohnvertrag. Das Ueberwiegen des Zeitlohnvertrages erklärt sich aus den Rechtsbegriffen, die das alte Recht unter dem Einfluß des Sklavenwesens entwickelte. Da nämlich der Sklave und seine Arbeitskraft als Sache behandelt wurden, wandte man auf den Arbeitsvertrag die Regeln der Sachmiete an .Eine Sache kann man naturgemäß nicht unter Akkordgesichtspunkten, sondern nur nach Zeiteinheiten mieten.

Vereinzelt finden sich Fälle von Akkordverträgen.

So kam es z. B. bei den Babyloniern vor, daß sich jemand zu Erntearbeiten schlechthin gegen eine bestimmte Vergütung ohne Rücksicht auf die Dauer verdingte, oder es verdingte sich jemand für Hofdienste, eine Reise, eine Jagd, einen Feldzug.

Einen Akkordvertrag kann man auch in dem schon bei den Babyloniern nachweisbaren sogenannten Abarbeitungsvertrag erblicken. Dieser Vertrag bestand darin, daß eine oder mehrere Personen gegen vorherige Hingabe einer bestimmten Vergütung sich zu einer Arbeitsleistung verpflichtete, z. B. Bewässerungskanäle auszuheben. In den Fällen, in denen auf Seiten der Arbeitnehmer mehrere Personen beteiligt sind, haben wir hier gleichzeitig das erste Auftreten von Gruppenakkordverträgen.

Aehnliche Verhältnisse herrschten in Aegypten. Die Regel war auch hier, soweit es überhaupt Arbeitsverträge gab, der Zeitlohnvertrag. Ueberliefert sind Zeitlohnverträge von Arbeitern in den königlichen Oelfabriken. Akkordverträge sind nachgewiesen bei Meliorations- und Kanalisationsarbeiten. Die Arbeiten wurden von der Regierung an Unternehmer vergeben, die ihrerseits den Arbeitern einen mit der Regierung vertraglich festgelegten Lohn, der nach Kubikmassen ausgehobener oder fortgeschaffter Erde bemessen war, zu zahlen hatten.

In Griechenland war ebenfalls die Regel der Zeitlohn.

In Rom finden wir den Arbeitsvertrag erst mit dem Verfall der Sklavenwirtschaft, der teils durch das Anwachsen

der Freilassungen und teils durch die Ausbreitung des Christentums herbeigeführt wurde.[1a]

In Deutschland erscheint der Arbeitsvertrag ebenso wie bei den alten Kulturvölkern erst mit der Auflösung der patriarchalischen Wirtschaft.

Der Aufschwung der Wirtschaft in der Zeit der Kreuzzüge, die Abwanderung aus den ländlichen Hauswirtschaften in die Städte bringt die Bildung eines freien Lohnarbeiterstandes, die erste Voraussetzung für das Auftreten von Arbeitsverträgen, mit sich. Zeitlohn ist die überwiegende Form der Entlohnung. Akkordverträge sind vereinzelt in der Schifffahrt, im Bergbau und im Handwerk nachzuweisen. Am ausgeprägtesten findet sich das Akkordwesen zuerst im Bergbau. Hier zeigen sich schon früh modern anmutende Erscheinungen, wie Garantierung eines Minimallohnes.[2]

Im übrigen überwiegt in der mittelalterlichen Wirtschaft der Zeitlohn den Akkordlohn.

Entsprechend der großen Bedeutung des Handwerks spielt der Werkvertrag im Mittelalter eine weit größere Rolle im Produktionsprozeß als heute. Vieles, was heute von Maschinen und im Arbeitsvertrage angestellten Arbeitern hergestellt wird, wurde im Mittelalter von selbständigen Handwerkern verfertigt. So erklärt es sich, daß das auf uns gekommene Material an Rechtsquellen lediglich von Werkverträgen redet. Diese kamen aber sowohl in der Form des Zeitlohnvertrages wie des Akkordvertrages vor. So enthalten z. B. die Straßburger Steinmetzordnung von 1563 und der Kölner Amtsbrief der Beutelmacher von 1397 § 8 Bestimmungen über Akkord- und Zeitlohn.

Die mittelalterlichen Verhältnisse blieben im wesentlichen bis ins 18. Jahrhundert bestehen. Erst der Umschwung, den die Anfänge der modernen Industrie mit sich brachten, führt wesentliche Veränderungen auf dem Gebiete der Arbeitsverhältnisse herbei. Neben dem Zeitlohnvertrag findet sich in

---

1a) In dem Maximaltarif Diokletians aus dem Jahre 301 n. Chr. finden sich jedoch neben Zeitlohnsätzen auch Akkordsätze, und zwar Einheitsakkordsätze für Tierärzte, Angestellte in Bädern und Schreiber, Stücklohnsätze für Ziegelstreicher, Schafscherer und Wollweber. Mommsen-Blümmer, der Maximaltarif des Diopletian Berlin 1893, S. 108 ff.

2) Die Bergordnung von Hangenstein in Mähren 1542 bestimmt: „Wo das Gebirge so hart würde, daß es dem Arbeiter nicht möglich ist, das Gebirge auszuschlagen, so soll er wenigstens den gewöhnlichen Wochenlohn erhalten." Kaskel, der Akkordlohn Berlin, 1927, S. 12.

wachsendem Maße der Akkordvertrag als typische Begleiterscheinung der fabrikmäßigen Produktion.

Auch auf rechtlichem Gebiete schreitet die Entwicklung weiter. Die Durcharbeitung des Rechtsstoffes für die großen Codifikationen geht an den arbeitsrechtlichen Verhältnissen nicht spurlos vorüber. Erstmalig findet sich eine rechtliche Behandlung des Zeitlohn- und Akkordvertrages als zwei Formen des Dienstvertrages und eine deutliche Abgrenzung dieser Verträge vom Werkvertrag im Preußischen Allgemeinen Landrecht von 1794.[3]

Auch der Code civil von 1804 unterscheidet zwischen Dienstvertrag in Zeitlohn und in Akkordform. Er behandelt den Dienstvertrag in Anlehnung an das römische Recht als einen Teil der Miete. Auch trennt er den Dienstvertrag vom Werkvertrage, ohne jedoch eine klare Unterscheidung wie das heutige deutsche Recht zu geben. Dienstvertrag und Werkvertrag regelt er gemeinsam unter dem Titel: Du louage d'ouvrage et d'industrie und stellt dann drei Fälle dieser Arbeitsmiete auf.[4]

Die heutigen Verhältnisse zeigen eine noch nicht abgeschlossene Entwicklung. Doch sind die Begriffe des Zeitlohnvertrages und des Akkordvertrages als zweier Formen des als Dienstvertrag zu beurteilenden Arbeitsvertrages heute im wesentlichen klargestellt und nicht mehr bestritten.

Die Codifikationsbestrebungen auf dem Gebiete des Arbeitsvertragsrechts haben es bisher lediglich zu einem Entwurf gebracht. Vgl. R.A.Bl. 1923, Amtl. T. S. 498 ff.

Die Praxis hat sich seit der Ausbildung des Tarifvertragswesens vorwiegend des Tarifvertrages zur Regelung der einschlägigen Fragen bedient. Tarifvertragsähnliche Bildungen

---

3) In den §§ 905, 906 ALR. I 11 heißt es § 905:
„Wenn die Zeit, wie lange der Vertrag dauern soll, weder in sich noch in Beziehung auf die Vollendung einer gewissen Arbeit bestimmt ist, so ist bei gemeinen Handarbeitern der Vertrag nur auf einen Tag für geschlossen zu erachten, und es kann also jeder mit dem Verlaufe jeden Tages davon wieder abgehen."
§ 906:
„Ein gleiches findet statt, wenn auch die Bezahlung der Arbeiter nicht nach dem Tagelohn, sondern nach Klaftern, Ruten oder einem anderen Maße bedungen worden; sobald nur erhellet, daß nicht das Werk selbst verdungen, sondern die Bestimmung des Maßes bloß der näheren Bezeichnung beigefügt worden."

4) Art. 1719. Il y a trois espèces de l'ouage d'ouvrage et d'industrie:
1) Le louage des gens de travail, qui s'engagent au services de quelqu, un
2) celui des voituriers, tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandieses;
3) celui des entrepreneurs d'ouvrages par suite de devis ou marches.

sind schon im Mittelalter, insbesondere im Zunftwesen nachzuweisen. Der Tarifvertrag im heutigen Sinne ist jedoch erst eine verhältnismäßig neue Erscheinung. Erst seit Ende des 19. Jahrhunderts hat er in Deutschland umfassende Bedeutung gewonnen.

Naturgemäß bemächtigte sich der Tarifvertrag auch sofort der von jeher heiß umstrittenen Frage der Lohnform und Lohnzahlung.

In einem der ersten Tarifverträge, den wir als solchen ansprechen können, — es war der Tarifvertrag des Baugewerbes vom Jahre 1910 — sind diesem Problem bereits 3 Paragraphen gewidmet: § 4 Arbeitslohn, § 5 Akkordarbeit, § 6 Lohnzahlung.

Seitdem finden sich in fast allen Tarifverträgen der Gewerbe, die überhaupt beide Lohnformen kennen, Bestimmungen über Akkordlohn und Zeitlohn.

Bevor wir auf diese Bestimmungen der Tarifverträge über Akkordlohn und Zeitlohn im einzelnen eingehen, sei kurz das Hauptsächlichste über Begriff und Wesen des Tarifvertrages gesagt.

§ 3.

Begriff und Wesen des Tarifvertrages.

1. Vorbemerkung.

Die Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23. 12. 1918, RGBl. S. 1456, definiert den Tarifvertrag als eine Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag. Diese Definition beschreibt zwar, welchen Tatbestand der Gesetzgeber unter dem Begriff Tarifvertrag erfassen will, sagt uns aber nichts über die rechtliche Natur dieses Tatbestandes. Die Meinungen über diese Frage gehen auseinander.

Die für zutreffend zu erachtende herrschende Meinung wurde von Kaskel begründet, der sie in der Oeffentlichkeit zum ersten Mal in seiner Lehre vom Tarifbruch aufgestellt hat.[5] Sie sieht im Tarifvertrag kein einheitliches Rechtsgebilde,

5) Kaskel, Zur Lehre vom Tarifbruch, NZfA. 1922 Sp. 397 ff. vgl. weiter Kaskel, Arbeitsrecht, Berlin 1928, S. 18 und Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts, Berlin 1927, S. 15 ff. mit weiteren Literaturangaben. Anderer Meinung in der Hauptsache nur Jacobi Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, der den Tarif-

sondern zerlegt ihn in zwei Bestandteile, den normativen Teil und den obligatorischen Teil.

2. Der normative Teil des Tarifvertrages.

Der normative Teil des Tarifvertrages berechtigt und verpflichtet unmittelbar niemanden, sondern enthält lediglich einen Musterarbeitsvertrag, der in bereits bestehende oder zukünftige Einzelarbeitsverträge übergeben soll. Dieser normative Teil des Tarifvertrages ist für seinen Geltungsbereich objektives Arbeitsvertragsrecht. Es handelt sich hier um einen Fall, daß eine Parteivereinbarung zur Quelle objektiven Rechts erhoben wird. Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht § 6 I; Nipperdey, Beiträge S. 138, NZfA. 1924, S. 37/38; Molitor AR. S. 169; Tecklenburg, NZfA. 1924, S. 437.

3. Der obligatorische Teil des Tarifvertrages.

Der obligatorische Teil des Tarifvertrages enthält demgegenüber unmittelbare Verpflichtungen, die die Parteien miteinander eingehen. Hierher gehört die Verpflichtung, während der Dauer des Tarifvertrages jeden organisierten Arbeitskampf über tariflich geregelte Fragen zu unterlassen, (sog. Friedenspflicht. Ferner die Verpflichtung, gewisse tarifliche Einrichtungen (Schiedsstellen, Arbeitsnachweise) zu errichten und zu unterhalten, endlich die Verpflichtung, auf die Verbandsmitglieder in bestimmter Weise einzuwirken.

Dieser verpflichtende Teil des Tarifvertrages ist, wie der Inhalt der Verpflichtung ergibt, kein Arbeitsvertrag, sondern ein schuldrechtlicher, gegenseitiger Vertrag „sui generis". Auf ihn finden nicht die Vorschriften irgend eines der „einzelnen" Schuldverhältnisse des BGB., insbesondere nicht die Vorschriften über Dienstvertrag oder Werkvertrag Anwendung, sondern lediglich die allgemeinen Vorschriften über gegenseitige Verträge. (BGB. §§ 320 ff.)

4. Der Gesamtcharakter des Tarifvertrages.

Da der Tarifvertrag öffentlich rechtliche Aufgaben erfüllt, so gehört er trotz seines obligatorischen Teiles zum öffent-

---

vertrag als einheitlichen, privatrechtlichen, schuldrechtlichen Vertrag auffaßt, den er als kollektiven Schuldvertrag bezeichnet. Mit dieser Lehre setzt sich Kaskel, Arbeitsrecht, S. 20, Anm. 3, eingehend auseinander, vgl. auch die dabei zitierte Literatur.

lichen Recht.[6] Er ist aber in Ermangelung besonderer Vorschriften nach bürgerlich rechtlichen Grundsätzen, also auch insbesondere hinsichtlich Abschluß, Willensmängeln usw. zu beurteilen.[7]

Der wesentliche Teil des Tarifvertrages, um dessentwillen der Tarifvertrag überhaupt abgeschlossen wird, ist der normative Teil. Er ist der Brennpunkt der Interessen der Tarifparteien, denn hier wird die eigentliche Kernfrage aller arbeitsrechtlichen Interessen, der Arbeitsvertrag, und als wichtigster Teil das Lohnproblem geregelt. Demgemäß befinden sich Bestimmungen über Akkordlohn und Zeitlohn in der Regel nur in dem normativen Teil des Tarifvertrages.

Dieser Teil des Tarifvertrages ist es daher, der in der vorliegenden Untersuchung allein interessiert.

Rosenstock[8] charakterisiert den Tarifvertrag treffend „als ein Formular, welches versucht, die geeignete Grundlage für die Regelung der einzelnen Arbeitsverhältnisse zu bilden. Er ist eine Basis für den Aufbau des Arbeitslebens. Massenorganisationen auf beiden Seiten schaffen durch ihn ein Mindestmaß von Lebens- und Arbeitsbedingungen. Sie können durchaus nicht das wirklich persönliche Arbeitsverhältnis gestalten, und sie wollen es auch nicht; die benannte und bestimmte einzelne Person wird von ihm verpönt. Er kennt kein Ansehen der Person, er schafft die Vorbedingung für ihr Wirken im Erwerbsleben."

Die Tarifverträge haben in den letzten Jahren infolge des Anwachsens der Organisationen und der Möglichkeit, Tarifverträge auch für Außenseiter für allgemein verbindlich zu erklären, eine ungeheure Bedeutung erlangt, sodaß die meisten Arbeitsverhältnisse zur Zeit unter einen Tarifvertrag fallen.

---

6) Vgl. RG. vom 30. 11. 1923, NZfA. 1924, S. 306; Kaskel, § 6 I.

7) RGZ. 65, 117, Kaskel, Arbeitsrecht, S. 20, Anm. 3. Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts, S. 173 ff. und Dersch daselbst, S. 182 ff. Kandler, die Rechtsstellung der Berufsvereine im öffentlichen Recht, Hauptgegner dieser Ansicht mit eingehender Begründung Jacobi, Grundlehren, S. 249 ff. der den Tarifvertrag rein privatrechtlich auffaßt.

8) Rosenstock, Sozialpolitik und Arbeitsrecht in Riedels Arbeitskunde 1925, S. 78/79.

§ 4.

Das Vorkommen von Bestimmungen über Zeit- und Akkordlohn in den Tarifverträgen der einzelnen Gewerbegruppen.

Die Statistik über das Vorkommen des Akkord- und Zeitlohnes ist unvollkommen, da sie lediglich ganz allgemein erkennen läßt, in welchen Gewerbegruppen die Tarifverträge den Akkord- oder Zeitlohn oder beide gleichmäßig vorsehen. Eine genaue Uebersicht darüber, wieviel Arbeiter nun tatsächlich im Akkordlohn und wieviel im Zeitlohn gearbeitet haben, fehlt.

Ueber die Jahre 1926-27 weist die Tarifstatistik folgendes aus:

Am 1. 1. 1926 bestanden insgesamt 7553 Tarifverträge für
1. 1. 1927 7490
788.755 Betriebe mit insgesamt 11.140.521 beschäftigten
10.970.120
Personen. Darunter waren in 2.799 Tarifverträgen für
2.784
394.460 Betriebe mit 7.527.203 beschäftigten Personen Ak-
358.139 7.533.429
kordarbeit vorgesehen.

Ein ausschließliches Vorkommen des Zeitlohns findet sich in den Tarifverträgen der Angestellten. Akkordlohn ist in keinem der Tarifverträge vorgesehen.

Fast ebenso verhält es sich nach der Statistik vom 1. 1. 1926 mit den Tarifverträgen:
1. 1. 1927

a) in Teilen des Verkehrswesens, so bei Eisenbahnarbeitern (Reichsbahn, Klein- und Straßenbahnen), ferner bei den Arbeitern der Reichspost,
b) im Versicherungswesen,
c) im Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe,
d) im Theater-, Sport-, Mimik- und Schaustellungsgewerbe,
e) im gewerblichen Unterichtswesen,
f) im Gesundheitswesen und im hygienischen Gewerbe.

Der Zeitlohn herrscht vor in den Tarifverträgen des Wasser-, Gas- und Elektrizitätsgewerbes, im Handelsgewerbe und

im Verkehrswesen, und in einigen sonstigen kleineren Gewerbegruppen.

Der Akkordlohn herrscht vor in den Tarifverträgen der Landwirtschaft, Gärtnerei und Viehzucht, der Fischerei und Forstwirtschaft, im Bergbau-, Salinen- und Torfgräbereiwesen, in der Industrie der Steine und Erden, in der Eisen- und Metallgewinnung, in der Herstellung von Eisen-, Stahl- und Metallwaren, im Maschinen-, Fahrzeug- und Apparatebau, in der elektrotechnischen Industrie, Feinmechanik und Optik, in der chemischen Industrie, in der Textilindustrie, in der Papierindustrie und dem Vervielfältigungsgewerbe, in der Leder- und Linoleumindustrie, in der Kautschuk- und Asbestindustrie, im Holz- und Schnitzstoffgewerbe, in der Musikinstrumenten- und Spielwarenindustrie, im Bekleidungsgewerbe.

§ 5.

Bestimmungen einzelner Tarifverträge über die Zulässigkeit von Akkordlohn und Zeitlohn.

Im Reichstarifvertrag der Industrie der Steine und Erden vom 10. VI. 1921 ist bestimmt:

„Akkordarbeit ist zulässig. Wo sie bereits besteht, wird sie auf Verlangen der Betriebsleitung beibehalten. Neueinführung der Akkordarbeit ist im Einverständnis mit der gesetzlichen Arbeitervertretung zulässig."

Andere Tarifverträge setzen die Zulässigkeit der Akkordarbeit voraus und enthalten lediglich Akkordsätze. Wieder andere erklären die Akkordarbeit ausdrücklich für zulässig, so z. B. verschiedene Tarifverträge der Ziegelindustrie.

In Ostpreußen und Danzig findet sich für Ziegeleien die Bestimmung:

„Akkordarbeit ist grundsätzlich von allen im Betriebe beschäftigten Arbeitern zu leisten. Im Zeitlohn wird nur ausnahmsweise oder von solchen Leuten gearbeitet, deren Beschäftigung im Akkord nicht möglich ist."

In der bayerischen Tonindustrie findet sich erst 1921 die Bestimmung:

„Akkordarbeit ist zulässig."

Im Jahre 1919 noch lauteten die entsprechenden Bestimmungen:

„Akkordarbeit soll tunlichst vermieden werden und sol-

len neue Akkorde nicht eingeführt werden."

In der keramischen Industrie hat man eine vermittelnde Regelung getroffen:

„Arbeiten, die sich nach Art und Zahl zum Akkord eignen, sind nach Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Akkord auszuführen."

In dem Reichstarifvertrag für die Zement- und Kunststeinindustrie findet sich folgende Bestimmung:

„Ob im Stücklohn gearbeitet wird, entscheidet die betreffende Fachgruppe des Betriebes mit Stimmenmehrheit."

Vielfach findet sich auch eine Bestimmung in der Form: „Akkordarbeit darf nicht verweigert werden".

Im Steinmetzgewerbe, das früher gänzlich vom Stücklohn beherrscht wurde, heißt es heute: „Die Entlohnung erfolgt in Akkord- und Zeitlohn".

In der Glasindustrie findet sich wiederholt die Bestimmung, daß alle Glaswaren im Akkordlohn herzustellen sind. Der Reichstarifvertrag für die deutsche Weißhohlglasindustrie in der ab 1. 4. 1927 geltenden Fassung bestimmt z. B. im § 7: „Die Herstellung und Bearbeitung aller Glaswaren erfolgt im Akordlohn zu dem errechneten bezw. für neue Sorten noch zu errechnenden Stücklohn". In vereinzelten Tarifverträgen der Glasindustrie ist aber auch der Akkordlohn ganz übergangen. In zwei Tarifverträgen für Glasschleifereien ist sogar ausdrücklich vorgeschrieben: „Der Lohn ist Stundenlohn".

In der Metallindustrie zeigt sich in der ersten Nachkriegszeit eine starke Abneigung der Arbeiterschaft gegen den Akkordlohn. So bestimmt z. B. der Tarifvertrag der Firma Stoewer Aktiengesellschaft in Stettin im Jahre 1918: „Akkordarbeit wird nicht mehr geleistet". 1921 aber befaßt sich dieser Tarifvertrag bereits mit der Festsetzung von Akkordsätzen.

Im übrigen finden sich in der Metallindustrie Wendungen wie: „Akkordarbeit ist zulässig", „Die Arbeit darf nur im Akkord oder im Lohn hergestellt werden", „Arbeiten, die sich für Akkord eignen, sind im Akkord herzustellen", „Soweit eine Kalkulation möglich ist, können auch Arbeiten der Klasse I der Werkzeugmacher im Akkord ausgeführt werden", „Akkordarbeit ist überall da zu leisten, wo sie technisch möglich ist".

Das Feingoldschläger-Gewerbe in Sachsen nimmt eine Sonderstellung ein, indem hier bestimmt ist: „Zurichter und

Schläger dürfen nur im Stundenlohn arbeiten". „Jede andere Art der Entlohnung bedarf der Verständigung beider vertragspflichtigen Parteien. Die Beschneiderinnen können im Akkord arbeiten".

Der Tarifvertrag der Feilenhauer in Hamburg läßt die Akkordarbeit nur für Schleifer zu: „Akkordarbeit ist nur für Schleifer zulässig".

Die Schlosser in Zwickau lehnen den Akkord völlig ab: „Die Arbeit wird im Stundenlohn ausgeführt".

In der Textilindustrie enthalten die Tarifverträge teils Bestimmungen über die Akkordbasis, teils finden sich Bestimmungen wie: „Die Akkordarbeit bleibt bestehen, die Entlohnung erfolgt nur da im Stundenlohn, wo Akkordarbeit nicht angebracht ist", „Die Löhne sind Zeit- oder Akkordlöhne".

In der Holzindustrie sehen die Tarifverträge durchweg Akkordlöhne vor. Es geschieht dies, wie im Reichstarifvertrag für die Holzindustrie, in der Weise, daß dieWahl zwischen Akkord- und Zeitlohn gelassen ist, sodaß die Akkordarbeit für alle sich eignenden Arbeiten vereinbart ist. Der Reichstarif für das Holzgewerbe und für die Bürstenindustrie macht jedoch zur Bedingung, daß die betrieblichen Voraussetzungen gegeben und eine Verständigung mit der durch Einführung der Akkordarbeit interessierten Arbeiterschaft erzielt sein müssen. Die fragliche Bestimmung des Reichstarifvertrages für das Holzgewerbe lautet im § 34: „Arbeiten, die sich nach Art und Zahl zur Ausführung im Akkord eignen, sind, wenn die betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, nach Verständigung mit der an der Einführung der Akkordarbeit beteiligten Arbeiterschaft des Betriebes oder der Betriebsabteilung im Akkord auszuführen".

Eine Ausnahmestellung nimmt der Holzbildhauertarif ein, indem er bestimmt: „Es darf nur in Lohn, d. h. Zeitlohn gearbeitet werden".

Eine weitere Besonderheit im Holzgewerbe ist, daß die Akkordarbeit an den Holzbearbeitungsmaschinen mit Rücksicht auf deren Gefährlicheit verboten ist. Im § 43 des Reichstarifvertrages für das Holzgewerbe heißt es: „An Holzbearbeitungsmaschinen ist Akkordarbeit unzulässig mit Ausnahme der ungefährlichen Maschinen. Welche Maschinen als gefährlich gelten, ist im Zweifelsfalle durch die Vertragsinstanzen für die in Betracht kommenden Betriebe festzustellen".

Derartige mit Rücksicht auf die Betriebsgefahren getroffene Einschränkungen finden sich u. a. auch in der Kartonnagenindustrie und in der chemischen Industrie. Im Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-Fabrikation, der die Akkordarbeit sonst grundsätzlich zuläßt, heißt es: „Arbeiterinnen an Friktionspressen ohne Schutzvorrichtungen dürfen nicht im Akkord beschäftigt werden."

Wegen analoger Bestimmung in der chemischen Industrie vgl. S. 19.

Vorherrschend ist der Akkordlohn im übrigen auch noch in der Konfektionsindustrie, in der Papierindustrie, in der Lederindustrie, im Buchdruckerei- und Buchbindereigewerbe, im Tabakgewerbe und im Baugewerbe.

Der Tarifvertrag für die Strohhutindustrie nennt den Akkordlohn: „Die grundlegende Lohnform".

Im Reichstarifvertrag für die Papier-, Pappen- und Pappenzellstoff- und Holzstoffindustrie ist ebenfalls die grundsätzliche Zulässigkeit der Akkordarbeit ausgesprochen § 13 Abs. 1: „Akkordarbeit ist statthaft". Dann heißt es aber weiter Abs. 4: „Die Neueinführung oder Aenderung bestehender Akkordarbeit erfolgt durch die Betriebsleitung unter Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretung gem. § 78 Ziff. 2 BRG."

Der Reichstarifvertrag für die Wellpappenindustrie macht die Akkordarbeit von der Erfüllung der tarifvertraglichen Bedingungen abhängig: „Akkordarbeit darf bei Erfüllung der tarifvertraglichen Bedingungen nicht verweigert werden".

Aehnlich lautet der Tarifvertrag für die Schuhindustrie § 9 b: „Für alle Arbeiten, deren Eigenart es gestattet und für welche Vorbedingungen durch betreffende Betriebseinrichtungen gegeben sind, kann sowohl vom Arbeitgeber wie vom Arbeitnehmer die Einführung des Akkordlohnes verlangt werden. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, ist vom Arbeitgeber unter Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretungen festzustellen; kommt zwischen diesen eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Bezirkstarifkommission nach Anhörung von Sachverständigen endgültig".

Der Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandte Berufszweige bestimmt schlechthin:

„Akkordarbeit darf nicht verweigert werden".

Der Reichstarifvertrag für die Schriftgießer läßt Akkord-

arbeit dort zu, wo Stückpreise festgelegt sind:

„Arbeiten, für die in Stücklohntarifen ein Preis festgelegt ist, sind im Stücklohn zu leisten, soweit nichts anderes vereinbart wird."

Der Reichstarifvertrag für das Rauch- und Schnupftabakgewerbe macht insofern eine Einschränkung, als er bestimmt: § 4:

„Alle Arbeiten, für die nicht zwischen dem Unternehmer und der gesetzlichen Arbeitervertreter Stücklohn vereinbart wird, werden im Zeitlohn verrichtet". § 7: „Der Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung bleibt vorbehalten, für welche Arbeitsarten und für welche Arbeitergruppen und nach welchen Vergütungssätzen die Bezahlung in Stücklohn geschehen soll".

Der Reichstarifvertrag für das Stuckgewerbe bezeichnet die Akkordarbeit als grundsätzlich zulässig, macht aber auch gewisse Einschränkungen:

„1. Akkordarbeit ist grundsätzlich zulässig. Zur Akkordarbeit darf weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer gezwungen werden.

2. Vorbedingung ist vorheriger Abschluß eines Akkordvertrages zwischen den beiderseitigen Verbänden."

In sehr vielen Tarifverträgen, die an sich die Akkordarbeit zulassen, ist eine Ausnahme für Lehrlinge gemacht, so z. B. in dem Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandter Berufszweige:

„Die Beschäftigung von Lehrlingen im Akkordlohn ist unzulässig". Vergl. hierzu § 12,8.

Schon bei den Betrachtungen über das Vorherrschen des Akkordlohnes fiel auf, daß selbst innerhalb der Gewerbegruppen, die den Akkordlohn in ausgedehnten Maße anwenden, gewisse Gruppen ausgenommen sind, für die ausschließlich oder vorwiegend Zeitlohn vorgesehen ist. Die Gründe dafür waren verschiedener Art. Einmal war es die Gefährlichkeit der Arbeit, die zur Ausschließung der Akkordarbeit geführt hat, ein anderes Mal die Rücksicht auf besondere Qualität oder die Schwierigkeit einer Berechnung. Auch zeigte es sich, daß das Machtverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren theoretische Stellungnahme zu der Frage des Akkordlohnes und Zeitlohnes von Einfluß sein kann.

Diese Gesichtspunkte sind es denn auch, die in der Hauptsache dafür maßgebend sind, daß ganze Gewerbegruppen den Zeitlohn bevorzugen.

An der Spitze stehen die Dachdecker, in deren ab 1. IV. 1928 geltenden Reichstarifvertrag es heißt: „§ 8: Stückarbeit ist nur in besonderen Fällen zulässig. Wo die Stücklohnarbeit bisher schon verboten war, soll sie auch fernerhin für unzulässig erklärt werden."

In Bezirkstarifverträgen wird gesagt: „Akkordarbeit ist verboten", oder „Arbeiten auf dem Bau dürfen nicht im Akkord ausgeführt werden".

Ein Tarifvertrag für das Hamburger Asphaltgewerbe bestimmt: „Akkordarbeit muß nach Möglichkeit vermieden werden".

Im Reichstarif der Steinsetzer finden sich nur Stundenlöhne, in einem Bezirkstarif ist die Akkordarbeit ausdrücklich für unzulässig erklärt.

Ein Tarifvertrag des Installationsgewerbes sagt: Akkordarbeit soll möglichst vermieden werden. Andere Tarife dieses Gewerbes erklären: „Die Arbeit wird im Lohn ausgeführt", „Akkordarbeit darf nicht verweigert werden, wenn die Vorbedingungen gegeben sind". Eine wichtige Bestimmung enthält ein Tarifvertrag der Schleifsteinindustrie, nämlich, daß Verweigerung der Akkordarbeit kein Grund zur Entlassung sein dürfe.

Ausschließlich Zeitlohn findet sich in den meisten Tarifverträgen des Müllerei-, Fleischerei-, Molkerei-, Bäckerei-, Brauereigewerbes. Ausnahmsweise ist jedoch Akkordlohn vorgesehen, in dem Tarifvertrag für die Kellereien des Rheingaus, im Reichstarifvertrag der Margarineindustrie, in zwei Tarifverträgen der Sprit-Industrie, ferner im Reichstarifvertrag für die Chokoladen- und Zuckerwarenindustrie, wo es heißt: „§ 6: Einzel- und Kolonnenakkord ist zu leisten", und im Reichstarifvertrag für die Obst- und Gemüsekonserven-Industrie: „§ 7: Akkordarbeit ist zu leisten, wo solche durchführbar ist".

Vorherrschend ist der Zeitlohn auch im Verkehrs- und Speditionsgewerbe.

Der Tarifvertrag der Reichseisenbahnen trifft zwar Bestimmungen über die Durchführung des Gedingeverfahrens, die Vorschriften beziehen sich aber in der Hauptsache auf

Werkstätten- und Unterhaltungsarbeiten.

Auch bei dem Postwesen ist die Akkordarbeit nur in beschränktem Umfange vorgesehen.

Im Speditionsgewerbe sind es lediglich die Umschlagearbeiten, die im Akkordlohn verdingt zu werden pflegen.

Der Reichstarifvertrag für das Graveur- und Ziseleurgewerbe und verwandte Berufsgruppen bestimmt:

> „Die Arbeit wird in der Regel in Lohn ausgeführt. Bei öfter sich wiederholenden Arbeiten ist Akkordlohn zulässig."

In den Tarifverträgen der Gemeinde- und Komunalbehörden ist grundsätzliche Lohnform der Zeitlohn. Der Reichstarifvertrag für die Gemeindearbeiter läßt jedoch lokale Vereinbarungen über vom Zeitlohn abweichende Lohnsysteme zu.

Eine Mittelstellung zwischen den Gewerben, die den Zeitlohn, und denen, die den Akkordlohn bevorzugen, nimmt die chemische Industrie ein. Der Reichstarifvertrag in der Fassung vom 15. X. 1927 bestimmt:

> „Wo die Akkordarbeit Gefahren für die Gesundheit der Arbeiter in sich birgt, darf sie nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterschaft eingeführt oder aufrecht erhalten werden."

Die Akkordarbeit ist grundsätzlich zugelassen für alle Transport- und Außenarbeiten sowie für Konfektions- und Sackarbeiten, in pharmazeutischen und Parfümerie-Betrieben. Ebenso soll die Akkordarbeit auch im inneren chemischen Betriebe erlaubt sein. An solchen Stellen, wo eine nachteilige Einwirkung auf die Gesundheit möglich ist, bedarf die Aufrechterhaltung oder Einführung der Akkordarbeit stets der Zustimmung der Arbeiterschaft. Die meisten Löhne sind Zeitlöhne.

Aehnlich verhält es sich mit der Oel- und Seifenindustrie.

Im Wäscherei- und Färbereigewerbe ist für Reinigungsarbeiten vorwiegend Zeitlohn vorgesehen. Die Plätterinnen dagegen arbeiten im Akkord. Eine Ausnahme machen die Wäscherinnen des Wiesbadener Bezirks, deren Tarifvertrag anordnet, daß die Akkordarbeit vermieden werden soll.

Der Buchdruckertarif unterscheidet zwischen Arbeitern, die im Zeitlohn arbeiten, und solchen, deren Lohn nach der Zahl der gesetzten Zeilen berechnet wird. Im übrigen herrscht im Vervielfältigungsgewerbe der Zeitlohn vor. Jedoch ist für

Notenstecher und Kupferdrucker ein Akkordtarif aufgestellt, und für die Bromsilber- Kunstdruckindustrie folgendes:

„§ 14, 6 a: Die Neueinführung von Stücklohnarbeit ist zulässig mit der Maßgabe, daß die Sätze paritätisch vereinbart und so berechnet werden, daß mindestens der vereinbarte Wochenlohn erzielt werden kann.

6 b: Wo eine Neueinführung der Stücklohnarbeit beabsichtigt wird, haben sich die beiden Parteien zu verständigen. Wo diese Verständigung nicht erfolgen kann, haben die Tariforgane vermittelnd einzugreifen."

Für Lichtdrucker ist die Akkordarbeit verboten.

Im Reichstarifvertrag für das Formstechergewerbe heißt es: „§ 4,1: Es ist Stücklohn und Zeitlohn zulässig".

Bei Erdarbeiten ist die Akkordarbeit teils für zulässig erklärt, teils „wird im Akkord gearbeitet, soweit es angängig ist und vom Arbeitgeber für zweckmäßig gehalten wird."

Der Chausseearbeitertarif für Potsdam läßt bei Neubauten, Neuschüttungen und Steinschlägerarbeiten in der Regel Akkordarbeiten stattfinden. Auch findet sich Akkordlohn für Drainage- und Pfahlrammarbeiten. Dagegen soll nach Straßenwärtertarif der Rheinprovinz „Akkordarbeit im allgemeinen vermieden werden".... sollte solche sich als notwendig oder wünschenswert erweisen, so ist sie vor Beginn der Arbeit zwischen den Straßenwärtern und dem Bauamt schriftlich oder mündlich zu vereinbaren.

Vergleicht man in den vorstehenden statistischen Angaben den gegenwärtigen Stand mit den früheren Jahren, so findet sich im wesentlichen dieselbe Verteilung der Lohnformen, nur im Gesamtergebnis fällt eine langsame Zunahme der Akkordarbeit während der letzten Jahre auf.

Wir kommen nun im folgenden zu den einzelnen Bestimmungen der Tarifverträge und ihrer rechtlichen Erläuterung.

§6.

Beschäftigungspflicht des Arbeitsgebers.

Ein sogenanntes „Recht auf Arbeit", d. h. auf fortlaufende Beschäftigung, ist bestritten. Schikanöses Verhalten ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter keinen Dienst verrichten, sondern ihn die ganze Arbeitszeit oder eine erhebliche Zeit lang untätig sein läßt. Im übrigen wird neuerdings für den Zeitarbeitsvertrag im Zweifel ein Recht tätig

zu sein, lediglich dann angenommen, wenn sonst eine Minderung der Leistungsfähigkeit eintreten oder Rechte und Anwartschaften entgehen würden.[9]

Eine Beschäftigungspflicht besteht von Gesetzes wegen weder bei Akkord- noch bei Zeitlohnarbeitern, jedoch kann eine solche durch Gesetz oder Tarifvertrag in einzelnen Fällen bestimmt werden.

1. Kraft Gesetzes besteht eine Beschäftigungspflicht in 3 Fällen:

a) § 5 Schwerbesch.G. legt dem Arbeitgeber die Pflicht auf, Schwerbeschädigte zu beschäftigen,
b) § 76 HGB.,
c) § 127 Gew.O.

Die §§ 87, 93 BRG. enthalten keine Beschäftigungspflicht.

2. Kraft Tarifvertrages besteht eine Beschäftigungspflicht für die Bühnenleiter und für die Prinzipale im Buchdruckergewerbe. Der Reichstarifvertrag für die Bühnenangehörigen bestimmt:

„§ 6: Der Unternehmer hat die Dienste des Bühnenmitgliedes abzunehmen; er hat das Mitglied angemessen zu beschäftigen. Als angemessen ist die Beschäftigung anzusehen, die sich im Rahmen des vertraglichen Rollengebietes hält."

Der Reichstarifvertrag für Chorsänger und Balletmitglieder bestimmt in ähnlicher Weise:

„§ 5,3: Der Unternehmer hat das Mitglied angemessen zu beschäftigen. Als angemessen ist die Beschäftigung anzusehen, die sich im Rahmen des Kunstfachs hält."

Im Deutschen Buchdruckertarif heißt es:

„§ 2: Der Prinzipal ist verpflichtet, den Gehilfen in der jeweils festgesetzten Arbeitszeit voll zu beschäftigen."

3. In den Fällen, in denen weder Gesetz noch Tarifvertrag eine Beschäftigungspflicht feststellen, lehnt das Reichsgericht eine solche ab.

Man muß jedoch davon ausgehen, daß die schuldrechtlichen Verträge nicht nur vom Gesetz und der positiven Vereinbarung beherrscht sind, sondern daß darüber hinaus einige allgemeine Grundsätze für jedes Schuldverhältnis gelten, so z. B. die §§ 133, 157, 242 BGB.

Legt man auf diese Weise den Arbeitsvertrag aus und bemißt man die Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitneh-

9) Vgl. Rosenstock, Vom Industrierecht, S. 69.

mers nach Treu und Glauben, so kommt man zu dem Ergebnis, daß qualifiziertere Arbeiter ein Interesse an Arbeitszuteilung haben, welches stillschweigend als vereinbart gelten muß oder zu der nach Treu und Glauben vom Arbeitgeber zu bewirkenden Leistung gehört. Vgl. Oertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 138.

Endlich kann man den § 315 BGB. als Stütze dafür heranziehen, daß. wenn die Arbeit nicht zugewiesen wird, eine Zuweisung durch Urteil erfolgt. Das Reichsgericht hat den § 315 BGB. zur Begründung des Rechts auf Beschäftigung bei den Bühnenkünstlern herangezogen.

Ein Recht auf Beschäftigung besteht demnach nicht allgemein, sondern nur bei gewissen Arbeitnehmergruppen, die ein tatsächliches und wesentliches Interesse nicht nur am Lohn, sondern an der Beschäftigung selbst haben.

So ist es zunächst brennend geworden für den, der Karriere machen will, den Sänger, die Schauspielerin, den Filmstar. Rosenstock schreibt hierüber eingehend:

„Wie der Lehrling ein Recht auf Ausbildung hat, so gebe man dem künstlerischen Menschen ein Recht auf Vollendung der steilsten Leistungskurve, die seine Laufbahn durch seinen eigenen Genius würde erreichen können.

Es ist sehr bezeichnend, daß dieser Ausspruch, beim „Genie", beim genialischen Menschen dem 19. Jahrhundert vertraut geworden, zuerst den Schauspielern zugute kam. Im 18. Jahrhundert zu den Zeiten der Neuberin hätte man über diesen Anspruch des Mitgliedes einer Theatergruppe schlechterdings gelacht. Anders das 19. Jahrhundert, das im geistigen, künstlerischen, biographischen Gebiet Neuland erschließt. Wer noch eine Laufbahnsteigerung zu erwarten hat, muß beschäftigt werden.

Der neue Arbeitsvertragsgesetzentwurf sucht nun die Rechte, die sich der Pionier, der schaffende Mensch im Laufe des 19. Jahrhunderts erworben hat, auch den nicht schöpferischen Arbeitern in angemessener Weise zugänglich zu machen. Dieser Weg vom geistigen Schöpfer zum gewöhnlichen Sterblichen erscheint rechtsgeschichtlich als der Weg vom 19. ins 20. Jahrhundert bedeutsam. Die Schätzung des Genius im Urheberrechte steigert sich seit Goethes damals als juristisches Wunder wirkender Privilegierung durch das ganze Jahrhundert. Der Schauspielerstand

in seiner Mittelstellung zwischen schöpferischem Wert und reproduktiver Mitwirkung im Theater„betrieb" leistet vielfach den Brückenschlag zwischen den beiden Welten der freien, niemanden verantwortlichen Schöpfung und des gebundenen, aber verantwortlichen Schaffens. So ist auch der Beschäftigungsanspruch gerade für den Schauspieler recht vornehmlich entwickelt worden. Schon vor dem neuen Arbeitsvertragsentwurf war aber anerkannt, daß eine Schädigung durch Nichtbeschäftigung jeden Arbeitnehmer so sehr bedrohen kann, daß sie zur widerrechtlichen wird. Die Trennung von den Produktionsmitteln wird eine immer radikalere, so daß die Arbeitskraft außerhalb des Betriebs sinnvolle Beschäftigung sich immer schwerer verschaffen kann." Vgl. Rosenstock, vom Industrierecht, S. 68.

Für die Bühnenkünstler ist nun, wie bereits ausgeführt, durch Tarifvertrag schon eine Beschäftigungspflicht der Bühnenleiter festgesetzt.

Diese Grundsätze gelten für Zeitlohn- wie Akkordarbeiter. Die Eigenschaft als Akkordarbeiter begründet als solche noch keinen Anspruch auf Beschäftigung in dem oben genannten Sinne. Ein solcher Anspruch besteht vielmehr auch hier nur, wenn ein besonderes Interesse an der Beschäftigung gegeben ist. Das Interesse an der Erlangung der durch die Form der Entlohnung erhöhten Verdienstmöglichkeit ist kein Interesse an der Beschäftigung als solcher und entfällt daher, wenn der Lohnausfall in anderer Weise gedeckt wird.

Interessant ist hier eine Bestimmung, die sich in sämtlichen Kreistarifverträgen für die Landwirtschaft in der Mark Brandenburg befindet und die wenigstens in der Erntezeit für die nicht im Akkord beschäftigten Arbeiter einen Ausgleich durch eine Erntezulage schaffen will. In der Zeit vom 15. 7. bis 1. 9. erhöhen sich die Löhne für Arbeitnehmer, welche nicht im Akkord oder Prämienlohn arbeiten um 25 Pfg. pro Tag. Diese Bestimmung soll also eine Entschädigung für die in der Erntezeit erforderliche Mehrleistung sein, soweit diese Mehrleistungen nicht durch Akkordverdienste ihre Vergütung fanden. Sie ist also bestimmt für Handwerker, Kutscher, Schäfer, Fütterer und für alle die Arbeitnehmer, welche nicht an dem Mehrverdienst durch Akkordarbeit teil haben.

Die Auffassung von Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 138, der schon aus dem Interesse an dem erhöhten Akkord-

lohn eine Beschäftigungspflicht für Akkordarbeiter herleiten will, ist abzulehnen. Hueck-Nipperdey Lehrbuch, S. 219; Jaerisch, Lohnanspruch, S. 24; Wölbling, Akkordvertrag, S. 133.

Das Interesse des Arbeiters an der erhöhten Verdienstchance bei Akkordlohn ist ja ohnehin durch die Vorschriften über den Annahmeverzug insbesondere § 615 BGB. ausreichend geschützt. So auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch I S. 219, A. 7 a E.

Bestehen nach dem gegenwärtigen Stande der Gesetzgebung immerhin Zweifel, ob eine Beschäftigungspflicht in den Fällen der genannten Art besteht, so werden sie, wenn der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes Gesetz werden sollte, künftig ausgeschlossen sein. § 46 des Entwurfes sieht eine ausdrückliche gesetzliche Regelung der Beschäftigungspflicht im Sinne obiger Grundsätze vor:

„§ 46. Der Arbeitgeber ist auch ohne ausdrückliche Vereinbarung verpflichtet, den Arbeitnehmer angemessen zu beschäftigen, wenn dieser ein besonderes Interesse an der Beschäftigung hat. Das gilt namentlich wenn die Nichtbeschäftigung geeignet ist, die Entwicklung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers in erheblichem Maße zu beeinträchtigen oder sein Fortkommen wesentlich zu erschweren.

Die Verpflichtung entfällt auch wenn sie vereinbart ist, soweit der Arbeitgeber einen wichtigen Grund hat, die Beschäftigung abzulehnen."

Rosenstock führt hierzu aus:

„Ein Fortschritt ist nun bei dem Entwurf gewiß dadurch erreicht, daß der Beschäftigungsanspruch, den die „Kraft" hat, soweit er anerkannt wird, vom Vertragsschluß absolut getrennt wird. Es geschieht das noch mit einem hörbaren Ruck gegen die Vergangenheit. Man hört ihn noch heraus aus dem „auch ohne ausdrückliche Vereinbarung". Dieser Zusatz hat nämlich nur Interesse für die Psychologie des Gesetzgebers. Berief sich doch eine grundlegende Entscheidung des Thür. Oberlandesgerichts (Seufferts Archiv 66 (1911), Nr. 115, S. 228) für die Anerkennung des Beschäftigungsanspruchs eines Hofkapellmeisters auf „den das Recht der Schuldverhältnisse beherrschenden Grundsatz der Vertragsfreiheit" vgl. auch Kreller, Archiv für die ziv. Praxis N.F.V. (1926), 84."

Die positive Festigung des Rechtssatzes, daß nun nicht nur die außerordentliche, d. h. die künstlerische Kraft, sondern jede wirken darf, wird dadurch gewinnen, wenn man die Abtrennung vom Willen der vertragsschließenden Parteien recht nachdrücklich auch zu begreifen und als sachlich wohl begründet erhärten kann. Und da glaube ich, auch hier dringt die Erkenntnis, daß die Arbeitskraft, nicht der Arbeitnehmer schutzbedürftig ist, weiter. Sie läßt nämlich Zusammenhänge erkennen, deren formulierende Erfassung rechtspolitisch gerade in unserer augenblicklichen Lage nicht unwichtig erscheint."

„Wenn man beim Beschäftigungsanspruch nicht den Arbeitnehmer als Vertragskontrahent, sondern die A r b e i t s k r a f t als schutzbedürftig erfaßt, werden die großen Schwierigkeiten der mit öliger Moral oft geforderten und ebenso oft leidenschaftlich bekämpften „Arbeitsverpflichtung" der Erwerbslosen einsichtbar und rücken in den allgemeineren Zusammenhang eines durchgehenden Elements aller abhängigen Arbeit. Bekanntlich drückt sich die Verordnung über Erwerbslosenfürsorge sehr vorsichtig über diese Arbeitspflicht aus. Sie hat die Frage taktvoll gelöst."

§§ 14,15, 2 sagen: „Unbeschadet der Vorschrift des § 13 hat der Verwaltungsausschuß des öffentlichen Arbeitsnachweises, soweit die Gelegenheit dazu besteht, die Unterstützung von einer Arbeitsleistung a b h ä n g i g zu machen. Die Arbeiten dürfen nur gemeinnützigen Charakter tragen. Als Arbeitsleistung kann auch eine Tätigkeit bei öffentlichen Notstandsarbeiten verlangt werden. Der Verwaltungsausschuß kann über die Dauer der Arbeitsleistung Bestimmungen treffen und hat dafür zu sorgen, daß den Erwerbslosen nur solche Arbeiten zugewiesen werden, die gemeinnützigen Charakter tragen und ihnen nach ihrem körperlichen Zustand zugemutet werden können." Vgl. Rosenstock, vom Industrierecht, S. 70.

§ 7.

Zuweisung der Arbeit.

Ob es sich bei der Zuweisung der Arbeit um eine bloße Mitwirkungshandlung oder um eine Leistungspflicht des Arbeitgebers handelt, ist sehr bestritten.

Titze, Trautmann, Oertmann, Koehler vertreten die Ansicht, daß es sich um eine bloße Mitwirkungshandlung handelt.

Kaskel und Wegner dagegen vertreten die Ansicht, daß eine Leistungspflicht vorliegt. Ich schließe mich der letzteren Ansicht an.

Daß der Arbeitgeber Akkordarbeitern Arbeit zuweisen muß und zwar in einem Maße, welches ihnen ermöglicht, den vorgesehenen Mehrverdienst zu erreichen, geht aus § 124 Gew.O. hervor. In § 124 Gew.O. ist nämlich den Arbeitnehmern im Stücklohn das Recht eingeräumt, die Arbeit fristlos niederzulegen, wenn ihnen nicht genügend Arbeit zugewiesen wird.

Diese Vorschrift kann in einer Zeit der Arbeitslosigkeit, in welcher es dem Arbeitnehmer nicht leicht möglich ist, eine andere Arbeitsstelle zu finden, ihren Zweck nicht erfüllen. Sie soll daher an dieser Stelle auch lediglich als Beleg dafür erwähnt werden, daß der Gesetzgeber tatsächlich anerkannt hat, daß es eine Beschäftigungspflicht gegenüber Akkordarbeitern gibt.

Da auch beim Zeitlohn die Vergütung nur verdient ist, wenn tatsächlich gearbeitet worden ist, so besteht auch hier unter denselben Voraussetzungen wie beim Akkordarbeiter ein Recht auf Zuweisung von Arbeit. Nur erschöpft sich hier die Zuweisungspflicht darin, daß überhaupt igrendeine Arbeit zugewiesen wird. Bei dem Akkordarbeiter jedoch muß eine Arbeit zugewiesen werden, die es dem Arbeiter ermöglicht, den vorgesehenen Akkordverdienst zu erreichen.

Die Tarifverträge erkennen das Recht des Arbeiters namentlich des Akkordarbeiters auf Zuweisung von Arbeit vielfach in der Form an, daß sie Vorschriften darüber treffen, welche Vergütung dem Arbeiter zu zahlen ist, wenn ihm keine Arbeit oder nicht genügend Arbeit oder die Arbeit nicht in gehöriger Form zugewiesen wird. Interessant ist in dieser Hinsicht ein Schiedsspruch aus der Weißhohlglasindustrie. Der Reichstarifvertrag dieser Industrie bestimmt, daß die Regelung der durch Fehlen eines Compagnisten oder Hilfsarbeiters entstehenden Verdienstausfälle durch bezirkliche Vereinbarung zu regeln ist. Der zu dieser Bestimmung ergangene Schiedsspruch vom 29. 10. 25 lautet in seinem hier interessierenden Teile folgendermaßen: Absatz B I.

„Beim Fehlen eines Compagnisten oder Hilfsarbeiters, das von diesem nicht verschuldet wird, ist dem hiervon betroffenen Glasmacher soweit wie irgend möglich durch Zu-

weisung anderer Arbeit sein Durchschnittsverdienst zu gewährleisten. Sollte dies nicht angängig sein, so wird die Gewährung einer angemessenen Entschädigung für den Glasmacher seitens des Arbeitgebers anerkannt. Als angemessene Entschädigung sind im allgemeinen mindestens 70% des Glasmachernettolohnes anzusehen, den der Glasmacher in den betreffenden Lohnwoche selbst erzielen würde oder den im Falle eines Sortenwechsels eine gleichwertige Werkstelle bei demselben Artikel in der betreffenden Lohnwoche erreicht."

§ 8.

Das Direktionsrecht des Arbeitsgebers.

Da die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, sei er nun Zeitlohnarbeiter oder Akkordarbeiter, für einen fremden Unternehmer und mit Ausnahme des Heimarbeiters auch im Betriebe des Arbeitgebers erfolgt, fragt es sich, inwieweit der Arbeitnehmer sich den Weisungen des Arbeitgebers bei der Arbeitsausführung fügen muß. Es entsteht das Problem des Direktionsrechts. Dieses folgt nicht aus den Einzelarbeitsverträgen, sondern aus der Eingliederung des Arbeitnehmers in den einzelnen Betrieb, vgl. hierüber eingehend Rosenstock, vom Industrierecht, S. 20.

Weil hier häufig Anlaß zu Streitigkeiten gegeben ist, haben die Tarifverträge, um solchem vorzubeugen, vielfach von vorn herein die entstehenden Fragen geregelt.

Bei der Zeitlohnarbeit zeigen sich keine Schwierigkeiten, denn das Lohninteresse des Arbeitnehmers fällt hier nicht mit dem Zeitausnutzungsinteresse des Arbeitnehmers, wie es bei Akkordarbeit der Fall ist, zusammen. Dem Zeitlohnarbeiter kann es gleichgültig sein, ob der Arbeitgeber ihn mit dieser oder jener Arbeit beschäftigt, ob er ihn zu Nebenarbeiten anhält, ob er ihm schwierigere oder leichtere Arbeit zuweist. Es kann ihm daher auch gleichgültig sein, wie der Arbeitgeber den Betrieb organisiert, ob er zweckmäßige oder unzweckmäßige Anweisungen erteilt. Nur in einer Beziehung kollidieren auch beim Zeitlohn die Interessen, nämlich bei der Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere Arbeit zuweisen kann. Der Arbeitnehmer wird nämlich vielfach das größte Interesse daran haben, bei der einmal übernommenen Art von Beschäftigung zu bleiben und den Ort

der Arbeitsstelle beizubehalten. Dies Interesse des Arbeitnehmers kann darin bestehen, daß die Arbeitsbedingungen, die maschinellen, die hygienischen und räumlichen Verhältnisse günstiger sind, als an der neuen Arbeitsstelle. Es kann aber auch darin bestehen, daß die bisherige Arbeit besser bezahlt ist als die neue Arbeit. Endlich können auch persönliche Momente wie die Zugehörigkeit zu politischen Organisationen eine Rolle spielen, die dem Arbeiter ein Interesse geben, an der bisherigen Stelle zu verbleiben. Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts S. 51, Anm. 44, verneint das Versetzungsrecht des Arbeitgebers. Soweit wird man jedoch nicht gehen dürfen.

Innerhalb der Grenzen des Schikaneverbots (§ 226 BGB.) und der Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB.) wird man dem Arbeitgeber das Recht zubilligen müssen, den Zeitlohnarbeiter dort zu verwenden, wo es ihm zweckmäßig erscheint. Dies muß man schon daraus folgern, daß es dem Arbeitgeber jederzeit frei steht, dem Arbeitnehmer zu kündigen und die fragliche Arbeit, die der gekündigte Arbeiter nicht übernehmen will, durch einen neueingestellten Arbeiter verrichten zu lassen. Hieraus ergibt sich zugleich die Schranke für das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Will er einem Arbeitnehmer wesentlich andere Beschäftigung zuweisen, so wird er dies im Weigerungsfalle des Arbeitnehmers nicht anders als unter gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsbedingungen tun können. Insbesondere wird er einem Arbeiter, den er an eine minder bezahlte Arbeitsstelle verweist, während der Kündigungsfrist noch den bisher bezahlten Lohn gewähren müssen. So hat dann auch durch Urteil das Arbeitsgericht Prenzlau entschieden A.C. 45/29:

„Kläger stand als Arbeitnehmer im landwirtschaftlichen Betrieb des Beklagten im Dienst. Da er ausdrücklich nur für ein bestimmtes Arbeitsgebiet, nämlich als Kutscher angenommen worden war, so ist er grundsätzlich auch nur zu Arbeiten verpflichtet, die üblicher Weise von einem Kutscher auszuführen sind. Andererseits ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm die Bezüge zu gewähren, die einem Kutscher zustehen, dazu gehört auch die Pferdepflegezulage. Dieser Pflicht wird der Arbeitgeber nicht dadurch ledig, daß er dem Kutscher die Pferde ohne dessen Zustimmung abnimmt; denn keine Ver-

tragspartei darf ihre Vertragspflicht zu ungunsten des Gegners ändern. Natürlich wäre das Urteil anders ausgefallen, wenn der Arbeitnehmer schlechthin als landwirtschaftlicherArbeiter eingestellt worden wäre, dann hätte er nach Anweisung des Arbeitgebers alle einschlägigen Arbeiten verrichten müssen und hätte die Pferdepflegezulage nur für die Zeit zu beanspruchen, in der ihm die Pferdepflege oblag.

Die Tarifverträge haben das Direktionsrecht vielfach eingeschränkt. Der Reichstarif für Angestellte des Reichsknappschaftsvereins bestimmt in § 12, daß Versetzungen nach einem anderen Dienstort nur mit Zustimmung des Angestellten und unter Ersatz der Umzugskosten erfolgen könne. Der Tarifvertrag für die Angestellten der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung bestimmt:

„§ 34. Der Angestellte ist soweit möglich in einer Tätigkeit zu beschäftigen, die der seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht."

Im Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichsbahn findet sich folgende Bestimmung:

„§ 9. Bei Dienstort- und Beschäftigungswechsel darf keine Verschlechterung des Lohnes eintreten."

„§ 8, 7. . . . Wird ein Arbeiter während der Arbeitsschicht mit verschieden hoch bewerteten Dienstverrichtungen beschäftigt, so wird der Lohn für die ganze Arbeitsschicht nach der Beschäftigung berechnet, in der der Arbeiter überwiegend verwendet worden ist."

Sehr beschränkt wird das Direktionsrecht durch den Reichstarif für die Bühnenangehörigen:

„§ 5. Dem Mitglied dürfen keine seinem vertraglichen Rollengebiet fernliegenden darstellerischen Aufgaben ohne seine ausdrückliche Zustimmung übertragen werden."

Aus dem Gesagten und den aus den Tarifverträgen zitierten Beispielen ergeben sich bereits die Hauptgesichtspunkte, die für das Direktionsrecht sowohl bei Akkord- wie bei Zeitlohnarbeit maßgebend sein müssen. Hierzu kommt aber bei der Akkordarbeit noch ein weiterer wesentlicher Gesichtspunkt, der das Direktionsrecht einengt, nämlich das eine Berücksichtigung heischende Interesse des Arbeitnehmers an der Ausnützung des Betriebes und der Arbeitsbedingungen zur Erreichung eines höchst möglichen Akkordverdienstes. In dem Bestreben, einen möglichst großen Akkordverdienst zu erzielen,

kann der Arbeitnehmer nicht nur unmittelbar durch die Anweisungen des Arbeitgebers, sondern auch mittelbar durch Umorganisierungen usw. empfindlich gestört werden. Er hat daher das größte Interesse daran, daß derartige Fälle von vornherein, insbesondere auch hinsichtlich der Lohnberechnung, geregelt werden. Die Tarifverträge treffen in der Regel, wenn sie überhaupt auf das Direktionsrecht eingehen, genaue Bestimmungen über den Lohn des Akkordarbeiters, wenn er nicht im Akkord oder nicht in seinem Fach oder nicht an seiner bisherigen Stelle oder an anderen Maschinen oder mit anderen Arbeitern zusammen beschäftigt wird. Sehr eingehende Vorschriften enthält z. B. der Reichstarifvertrag für die Kaliindustrie:

„Die Arbeiter sollen in der Regel in ihrer Gruppe beschäftigt werden; sie sind jedoch, soweit es der Betrieb verlangt, gehalten, vorübergehend auch andere Arbeiten auszuführen, die ihnen von der Werksleitung übertragen werden. Bei zeitweiligen Ueberweisungen von Arbeitern, welche mindestens 3 Monate in einer Arbeiterkategorie beschäftigt sind, an andere geringer bezahlte Arbeitsstellen, erhalten die Arbeiter für die Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses den tariflichen Schichtlohnsatz der alten Arbeit, darüber hinaus den Satz der neuen Arbeit. Wenn die Ueberweisung auf Wunsch des Arbeiters erfolgt, besteht kein Vergünstigungsanspruch.

Arbeiter, die vorübergehend eine tarifmäßig höher bezahlte Arbeit verrichten, erhalten bei entsprechender Leistung den hierfür festgesetzten höheren Tariflohn.

Bei Notstandsarbeiten ist für die Verwendung der verschiedenen Lohnsätze nicht die Zugehörigkeit des Arbeiters zu einer der aufgeführten Arbeiterkategorien maßgebend, sondern ausschließlich die Art der geleisteten Arbeit.

Der Reichstarifvertrag für die Papierindustrie bestimmt:

„Die Abschaffung der Akkordarbeit ist mangels anderweitiger Betriebsvereinbarung unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist zulässig."

Im Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonagenindustrie heißt es:

„Für ständige Stücklohnarbeiter, die vorübergehend im Stundenlohn beschäftigt werden, ist der tarifmäßige Stunden-

lohn der betreffenden Gruppe zuzüglich 10% bis zur Dauer von zwei Wochen zu zahlen."[10]

Akkordarbeiter und -arbeiterinnen, die vorübergehend Arbeit leisten, die von ihrer bisherigen grundverschieden ist, z. B. Uebergang von Maschinenarbeit zuTischarbeit und umgekehrt, sollen solange nach dem Grundlohn ihrer bisherigen Gruppe entlohnt werden, bis sie eingeübt sind.

Vgl. ferner eine Reihe anderer Reichstarifverträge mit mehr oder weniger ähnlichen Bestimmungen.

Reichstarifvertrag für die Kartonagenindustrie:

„Für Stücklohnarbeiter, die vorübergehend im Stundenlohn beschäftigt werden, ist ein Zeitlohn zu vereinbaren, der dem Stundenlohn zuzüglich 10% entspricht. Dieser Zeitlohn gilt für eine vorübergehende Zeitlohnarbeit bis zur Dauer von fünf Wochen. Nach dieser Zeit kommt der tarifmäßige Stundenlohn der betreffenden Gruppe ohne jeden Zuschlag zur Auszahlung."

Tarifvertrag für die Berliner Metallarbeiter:

„Vorübergehende Lohnarbeit in denjenigen Kategorien, die vorwiegend im Akkordlohn arbeiten, wird mit dem Durchschnitts-Stundenakkordverdienst abzüglich 5% bezahlt."

Reichstarifvertrag für das Deutsche Buchbindereigewerbe und verwandte Berufszweige:

„III, 17. Als Zeitlohn für Stücklohnarbeiter gilt der Grundlohn plus 10%. Dieser Zeitlohn findet Anwendung für vorübergehende Beschäftigung im Stundenlohn."

Reichstarifvertrag für das Buchbinderei- und Buchdruckereibetriebe:

„Akkordarbeiter erhalten bei Ueberweisung in eine andere Tätigkeit bis zur Einarbeitung Bezahlung nach den bisherigen Grundlagen.

Bei Akkordarbeit ist das ständige Zusammenarbeiten von Gehilfen und Lehrlingen oder Arbeitsburschen unzulässig, soweit es nicht zur Ausbildung nötig ist."

Reichstarifvertrag für die Deutsche Zementwaren- und Kunststeinindustrie:

„§ 3, 3. Wenn für mehr als sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage ein Stücklohnarbeiter nicht im Stücklohn oder ein Facharbeiter nicht in seinem Fach beschäftigt wird, so erhält

10) Vgl. auch R.A.G. 101/29. Abgdr. in der Kartenauskunftei des Arbeitsrechts Karte: Akkordvertrag; Lohnzahlung 1.

er den tariflichen Zeitlohn der Arbeitergruppe, bei welcher er beschäftigt ist."

Reichstarifvertrag für die feinkeramische Industrie:

„§ 23. Werden Akkordarbeiter auf Veranlassung der Betriebsleitung vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, so steht ihnen ihr Durchschnittsakkordverdienst als Bezahlung zu.

§ 24. Wenn ein Arbeiter in eine andere Berufsgruppe versetzt wird, so ist er für die Dauer der betrieblichen Kündigung, längstens für die Frist von 12 Arbeitstagen nach seinem Verdienst in seiner bisherigen Beschäftigungsart zu entlohnen."

Reichstarif für Buchdruckerei- und Buchbindereibetriebe:

„Kommt ein Gehilfe für dauernd von der Akkord- zur Stundenarbeit, so wird er nach dem Tariflohn seiner Altersklasse entlohnt."

Reichstarifvertrag für die Schriftgießerei:

„Arbeiten, die von Berechnern vorübergehend in gewissem Geld ausgeführt werden und nicht länger als einen Tag dauern, werden zum Mindestlohn der betreffenden Klasse vergütet.

Beim Guß von Proben in gewissem Gelde erhält der Berechner den vollen Durchschnittsverdienst."

Reichstarif für die Zigarrenherstellung:

„Werden Akkordarbeiter vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, so muß ihnen der bisher erzielte durchschnittliche Verdienst — sofern dieser höher ist, als der in Frage kommende Zeitlohnsatz — weiter gezahlt werden."

Reichstarif für das Holzgewerbe:

„§ 38. Bei vorübergehender Lohnarbeit erhalten Akkordarbeiter und Akkordarbeiterinnen zu ihrem Stundenlohn einen Zuschlag von 5%."

Reichstarif für die Stock-, Peitschen- und Pfeifenindustrie und verwandter Industrien:

„§ 27. Für nichttarifierte Akkordarbeiten sowie für vorübergehende Lohnarbeit ist den Akkordarbeitern der durchschnittliche Akkordverdienst der letzten drei Monate zu zahlen."

Reichstarif für die Zigarettenindustrie:

„Akkordarbeitern, die vorübergehend, längstens bis 4 Wochen, im Zeitlohn beschäftigt werden, ist der Lohn als Zeitlohn zu gewähren, den der betreffende Arbeitnehmer für eine Leistung, die der Durchschnittsleistung der letzten vier vollen

Wochen entspricht, bei Akkordbezahlung nach den geltenden Lohnsätzen erhalten würde."

Reichstarifvertrag für die Herrenkonfektion:

„§ 6, 6. Stücklohnwerkstattarbeiter, die ohne eigenes Verschulden an den in Arbeit befindlichen Stücken in Folge Anordnung des Arbeitgebers durch besondere Extraarbeiten fortzusetzen behindert werden ,erhalten den Lohnsatz des Zeitlohnempfängers."

Reichstarif für die Hutindustrie:

„Stücklohnarbeitern, die auf Verlangen des Arbeitgebers vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, ist der tarifliche Zeitlohn zuzüglich 30% zu zahlen, soweit und solange der Arbeiter durch die Umstellung Schaden erleidet. Voraussetzung hierfür ist, daß die übrigen gleichartigen Arbeitnehmer während dieser Zeit im Stücklohn beschäftigt werden."

Der Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandter Berufszweige:

„Der Uebergang von Stück- zur Stundenarbeit ist dann unzulässig, wenn damit günstige Akkordpositionen umgangen werden sollen."

Tarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung:

„Bei Ueberweisung zu einer anderen Beschäftigungsart fällt die Zulage mit Ablauf der Kündigungsfrist weg."

Reichstarifvertrag für die Schriftgießer:

„Mindeststundenlohn wird vergütet bei Instandsetzungsarbeiten von mehr als einer Stunde. Inbetriebnahme neuer Pfannen oder neue Kolben wird nach der tatsächlich aufgewendeten Zeit zum Mindestlohn bezahlt."

Nach dieser mannigfachen Regelung des Direktionsrechts bestehen noch die gesetzlichen Grundlagen desselben, die teils als Schranke, teils als Ausfüllung von Lücken des Arbeitsvertrages dienen.

Zunächst kommt hier § 121 Gew.O. in Betracht:

„Gesellen und Gehilfen sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten und die häuslichen Einrichtungen Folge zu leisten. Zu häuslichen Arbeiten sind sie nicht verpflichtet.

Weiter gehört § 123 Gew.O. und § 16 V.L.O. hierher, wonach dem Arbeitgeber bei Gehorsamsverweigerung ein Kündigungsrecht zusteht.

Betrachtet man das Direktionsrecht des Arbeitgebers als Recht zur Individualisierung der Leistung, so kommen ferner die §§ 315, 316 BGB. in Frage. Danach muß die Bestimmung der Leistung nach billigem Ermessen erfolgen, andernfalls sie durch Urteil erfolgt. Das gleiche gilt, wenn die Bestimmung der Leistung verzögert wird. Nach § 316 BGB. hat im Zweifel derjenige, der die Leistung zu fordern hat, dieselbe zu bestimmen. Dieser Zweifelsfall wird jedoch selten eintreten, da in der Regel anzunehmen ist, daß die Parteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages schon vereinbart haben, daß das Leistungsbestimungsrecht dem Arbeitgeber zustehen soll. Beide Teile rechnen bei Vertragschluß mit einer Bestimmung durch den Gläubiger und machen dies somit stillschweigend zum Vertragsinhalt.

Der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes behandelt das Direktionsrecht in § 30 im wesentlichen nach den hier aufgestellten Grundsätzen.

Im übrigen untersteht das Arbeitsverhältnis hinsichtlich des Direktionsrechts auch den §§ 157, 242 BGB.

So darf der Arbeitgeber die Arbeit des Akkordarbeiters nicht unterbrechen, weil dieser einen Anspruch auf unterbrechungsloses Arbeiten hat, um den vorgesehenen Akkordverdienst ereichen zu können. Man wird nicht einwenden können, daß der Arbeitgeber während der Unterbrechung ja auch kein Produkt erhalte. Der Akkordarbeiter ist darauf angewiesen, ungestört zu produzieren, da er sonst seinen Akkordverdienst nicht erzielen kann. Dies ist auch schon mit Rücksicht auf den Zeitlohnarbeiter nicht zulässig, da dieser den Zeitlohn selbst bei vorübergehenden Arbeitsunterbrechungen erhält.

So haben dann auch die Gerichte dem Akkordarbeiter ausdrücklich ein Recht auf „flotte Arbeit" zugestanden. Bei Verzögerungen in der Materialbeschaffung, Maschinenstörungen oder sonstigen Verzögerungen in dem Betriebe behält der Akkordarbeiter den Anspruch auf den Lohn, den er bei normalen Arbeitsbedingungen erzielt hätte. Denn der Arbeitgeber kommt durch die Unterbrechung in Gläubigerverzug und muß demgemäß nach § 615 BGB. die vereinbarte Vergütung bezahlen.

Der Tarifvertrag für die in der Berliner Metallindustrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen regelt die Frage

der Arbeitsbehinderung infolge Maschinenstörungen usw., so daß bis zur Dauer von einer halben Stunde je Schicht nichts bezahlt wird. Bei Störungen von länger als einer halben Stunde Dauer je Schicht wird die darüber hinausgehende Zeit bis zu dem Zeitpunkte bezahlt, zu welchem die Firma die Arbeitnehmer nach Hause schickt. Akkordarbeiter erhalten in diesen Fällen für die gleiche Zeit den Durchschnitts-Stundenakkordverdienst abzüglich 20%

Ein weiterer Fall ist der, daß der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer eine Mehrarbeit an dem Arbeitsstück verlangt, wodurch es dem Arbeitnehmer erschwert oder unmöglich gemacht wird, den Akkordlohn zu erreichen. Der Arbeitnehmer braucht sich dieses nicht ohne Bezahlung des dadurch entstandenen Verdienstausfalles zumuten zu lassen.

Ueberhaupt muß der Arbeitgeber auf Kontinuierung der ursprünglichen Akkordbedingungen bedacht sein. Dieser Gedanke liegt auch in dem Grundsatz, daß der Akkordarbeiter ein Recht auf die ausbedungene Art von Arbeit hat.

Ferner folgt aus dem obigen Prinzip, daß der Akkordarbeiter sich nicht die Zusammenarbeit mit neu eingestellten oder noch nicht eingearbeiteten Arbeitern gefallen zu lassen braucht.

Endlich sei noch auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Streikarbeit eingegangen. Jacoby § 149 unterscheidet zwischen direkter und indirekter Streikarbeit und will dem Arbeitgeber das Recht zubilligen, indirekte Streikarbeit zu verlangen. Er versteht darunter die Vorarbeiten des Akkordarbeiters, die bis dahin von jetzt streikenden Arbeitern geleistet wurden. Während unter direkter Streikarbeit Arbeit zu verstehen ist, die aus dem Rahmen der bisherigen Tätigkeit des Arbeiters herausfällt. M. E. ist die Unterscheidung nicht gerechtfertigt, da selbst auch die indirekte Streikarbeit einen Solidaritätsbruch darstellt, der nicht im Wege des Direktionsrechts verlangt werden kann. Der Gewissenskonflikt, in den der Arbeiter dadurch gerät, muß respektiert werden.

Die meisten Tarifverträge bestimmen ausdrücklich, daß in Fällen, in denen eine Arbeitsbehinderung durch Streik hervorgerufen wird, keine Verpflichtung für den Arbeitgeber besteht zur Bezahlung von infolge der Arbeitsbehinderung aus-

fallender Arbeitszeit. Vgl. Tarifvertrag für die Berliner Metallarbeiter XII.

§ 9.

Die Arbeitspflicht bei Akkordlohn und Zeitlohn.

Daß der Arbeitnehmer sowohl bei Akkordlohn wie bei Zeitlohn zur Arbeitsleistung als solcher verpflichtet ist, wird in den Tarifverträgen meist nicht besonders erwähnt, da es selbstverständlicher Inhalt jedes Arbeitsvertrages ist (§ 611 BGB.). Trotzdem gibt es einige Tarifverträge, die die Arbeitspflicht noch besonders aussprechen. In einem Tarifvertrag für die Ziegeleien im Arbeitgeberverband Gera und Umgebung vom 21. 6. 1927 heißt es:

„§ 9: Alle im Betriebe beschäftigten Arbeiter sind sowohl bei Zeitlohn wie bei Akkordlohn zu einer angemessenen Gegenleistung verpflichtet."

Der Reichktarifvertrag für die Tapeten-Industrie bestimmt ähnlich:

„Die Grundlöhne sind Mindestlöhne und geben dem Anspruch auf normale Arbeitsleistung."

Der Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandter Berufszweige:

„Die Grundlage sind Mindestlöhne und geben dem Arbeitgeber Anspruch auf normale Arbeitsleistung. Besondere Leistungen sollen höher entlohnt werden."

Diese allgemeine Arbeitspflicht besagt jedoch nichts darüber, ob der Arbeiter in concreto verpflichtet ist, im Akkord- oder im Zeitlohn zu arbeiten. An sich haben ja auch die Lohnformen mit der Arbeitspflicht als solcher nichts zu tun, denn die Arbeitspflicht als solche besteht in gleicher Weise beim Akkord- wie beim Zeitlohn. Nun hat aber die Lohnform gewisse Rückwirkungen auf den Arbeitsprozeß, sodaß es durchaus nicht gleichgültig ist, ob der Arbeiter verpflichtet ist, im Akkord- oder im Zeitlohn zu arbeiten. Aus der allgemeinen Arbeitspflicht läßt sich eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung in bestimmter Form nicht herleiten. Auch das BGB. gibt uns darüber keinen Aufschluß, ob der Arbeiter im Akkordlohn oder Zeitlohn arbeiten muß. § 623 BGB. sagt lediglich, daß bei Akkordlohn jederzeit das Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann. Aus dieser Bestimmung einen Rückschluß darauf zu ziehen, daß der Arbeiter nach dem

Recht des BGB. grundsätzlich nicht zur Akkordarbeit verpflichtet sei, ist nicht angängig. Denn daraus, daß dem Arbeiter ein Kündigungsrecht gegeben ist, folgt nicht, daß er bei Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses nach Einführung von Akkordarbeit nicht verpflichtet wäre, im Akkord zu arbeiten. Da für den Arbeiter namentlich in Zeiten der Arbeitslosigkeit ein Gebrauchmachen von dem Kündigungsrecht garnicht in Frage kommt, wenn er nicht seine wirtschaftliche Existenz vernichten will, so bleibt ihm nichts anderes übrig, als Akkordarbeit zu leisten, wenn der Arbeitgeber diese einführt.

Der Arbeiter hat nach dem Recht des BGB. aber auch keinen Anspruch darauf, im Akkord zu arbeiten, weil er dadurch vielleicht größere Verdienstmöglichkeiten hat. Er ist vielmehr zur Arbeitsleistung schlechthin verpflichtet. In welcher Weise ihn sein Arbeitgeber arbeiten läßt, ist mangels besonderer Vereinbarung in dessen Belieben gestellt. Vgl. unten § 8.

Gerade darum aber, weil dies an sich im Belieben des Arbeitgebers steht, und das Interesse des Arbeitnehmers in Bezug auf die Frage, ob Zeitlohn- oder Akkordarbeit geleistet werden soll, dem des Arbeitgebers widerstreitet, finden sich in vielen Tarifverträgen ausdrückliche Bestimmungen darüber, ob der Arbeiter verpflichtet ist, im Akkord- oder Zeitlohn zu arbeiten, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, nach Belieben von der einen in die andere Arbeitsform überzugehen, oder ob der Arbeitnehmer die eine oder die andere Form der Arbeit verlangen kann.

Bestimmungen in den Tarifverträgen wie „Akkordarbeit darf nicht verweigert werden," „Akkordarbeit muß geleistet werden", sämtliche Bautischler sind verpflichtet, Akkord zu machen" gehören, da hier über den Arbeitsvertrag nichts gesagt wird, zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages. Sie sind überflüssig. Denn auch dann, wenn diese Bestimmungen im Tarifvertrage nicht getroffen wären, hätte der Arbeiter kein Recht, Akkordarbeit, die ihm vielleicht zu anstrengend, und Zeitlohnarbeit, die ihm vielleicht nicht vorteilhaft genug erscheint, zu verweigern.

Dagegen bedarf es besonderer Vereinbarung, wenn von dem Grundsatz, daß der Arbeitgeber die Arbeitsform zu bestimmen habe, abgewichen werden soll.

Derartige abweichende Bestimmungen von dem Normalfall sind selten. So finden sich Bestimmungen wie: „Ein Zwang zum Akkord besteht nicht", „darf nicht ausgeübt werden", „Verweigerung der Akkordarbeit gilt nicht als Entlassungsgrund".

Zuweilen auch haben es die Arbeiter durchgesetzt, daß Bestimmungen in die Tarifverträge aufgenommen werden, wodurch ihr Interesse an der durch die Akkordarbeit gegebenen höheren Verdienstmöglichkeit gesichert werden soll.

So kommen z. B. Bestimmungen vor wie: „Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind Arbeiten, für die der Akkordlohn tariflich festgelegt ist, auch im Akkord auszuführen".

„Der Uebergang vom Stücklohn zur Stundenarbeit ist dann unzulässig, wenn damit für den Arbeiter oder die Arbeiterin günstige Akkordpositionen umgangen werden sollen" vgl. Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandte Berufszweige Ziffer 38, „Die Werkführer und Poliere sind verpflichtet, die Arbeit äußerst gerecht zu verteilen", vgl. ferner § 6 des Reichstarifvertrages für die Pflasterstein- und Schotterstein-Industrie.

§ 10.

Die Lohnpflicht des Arbeitgebers bei Akkordlohn und Zeitlohn.

Der Arbeitspflicht auf Seiten des Arbeitnehmers steht als Hauptverpflichtung des Arbeitgebers die Pflicht zur Entlohnung gegenüber.

Da die Lohnpflicht als solche zum selbstverständlichen Inhalt jedes Arbeitsvertrages gehört, wird sie in der Regel von den Tarifverträgen nicht noch besonders erwähnt.

Höhe und Gegenstand des Lohnes unterliegen innerhalb der gesetzlichen Grenzen grundsätzlich freier Vereinbarung.

Gesetzliche Bestimmungen hinsichtlich der Höhe des Lohnes sind vorgesehen:

a) für den Ueberstundenlohn,
b) für den Heimarbeiterlohn,
c) für den Fall mangelnder Parteivereinbarung,
d) für den Fall offenbarer Unbilligkeit der Lohnhöhe.

Die wichtigste gesetzliche Bestimmung über den Gegenstand des Lohnes ist das Verbot des Trucksystems in § 115 Gew. O.

Soweit das Verbot des Trucksystems reicht, ist, da es sich um zwingendes Recht handelt, eine anderweitige vertragliche Regelung des Lohngegenstandes ausgeschlossen. Die Tarifverträge schweigen daher naturgemäß in der Regel über diesen Punkt. In vereinzelten Fällen heben sie noch einmal ausdrücklich hervor, daß der Lohn in barem Gelde in Reichswährung zu zahlen sei. So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Töpfer und Ofensetzer:

„§ 5: Die Berechnung des Lohnes erfolgt in Reichswährung, die Auszahlung in barem Gelde."

Nur soweit Ausnahmen vom Truckverbot gelten, finden sich daher tarifliche Bestimmungen über den Gegenstand des Lohnes, also insbesondere in den Tarifverträgen der Landwirtschaft. Da nun aber der Gegenstand des Lohnes für die Frage, ob der Lohn als Zeitlohn oder als Akkordlohn berechnet wird, gleichgültig ist, so wird sich unsere Untersuchung mit der Frage des Gegenstandes des Lohnes nicht zu befassen haben, sondern lediglich auf die Grundsätze für die Berechnung der Lohnsätze und ihre Regelung in den Tarifverträgen einzugehen haben.

Bereitet beim Zeitlohn die Berechnung des Lohnsatzes keine Schwierigkeiten, so ist dies umsomehr beim Akkordlohn der Fall.

Soll nämlich einerseits der Arbeiter sich beim Akkordlohn nicht schlechter stehen als beim Zeitlohn, vielmehr noch eine angemessene Summe darüber hinaus verdienen können und andererseits der Arbeitgeber keinen unverhältnismäßig hohen Lohn zahlen müssen, so bedarf es zur Festsetzung der Akkordpreise eingehender Berechnungen und auch Erfahrungen.

§ 11.

Die Lohnbasis.

Die Grundlage für die Berechnung des Zeitlohnes wie des Akkordlohnes muß eine bestimmte Arbeitsleistung sein. Beim Zeitlohn wird diese Grundlage einfach nach der Dauer der Arbeitsleistung bestimmt. Anders beim Akkordlohn. Hier kann die Arbeitsleistung nicht nach Zeiteinheiten bemessen werden, sondern man muß auf die konkrete Arbeitsleistung eingehen. Soll eine Berechnungsgrundlage gefunden werden, so fragt es sich, ob man die Arbeit eines besseren oder

schlechteren oder die eines Durchschnittsarbeiters zugrunde legen soll, denn beispielsweise fertigt ein guter Arbeiter 100 Schrauben pro Stunde in Akkord an, während ein schlechter vielleicht nur 50 zustande bringt. Legt man nur der Akkordberechnung die Leistung des geringeren Arbeiters zugrunde, so besteht für den guten Arbeiter eine bei weitem größere Verdienstmöglichkeit, als wenn die Leistung eines guten Arbeiters zugrunde gelegt wird. Wird z. B. die Leistung des Arbeiters zugrundegelegt, der nur 50 Schrauben pro Stunde herstellt, so wird es ihm ein leichtes sein, den Akkordverdienst weit über die Höhe des Zeitlohnverdienstes hinaufzusteigern. Da aber die Arbeitgeber ihrerseits ein Interesse daran haben, dem Akkordarbeiter nur eine um weniges höhere Verdienstmöglichkeit als dem Zeitlohnarbeiter zu verschaffen, hatten sie es vor dem Kriege in der Regel erreicht, daß als Grundlage der Berechnung die Leistung des tüchtigsten Arbeiters angenommen wurde.[11]

Nach dem Kriege änderten sich die Verhältnisse zu Gunsten der Arbeitnehmer, und es wurde nunmehr die Leistung eines Durchschnittsarbeiters zugrundegelegt. Dementsprechend finden sich in den Tarifverträgen Ausdrücke wie „normaler", „normalleistungsfähiger Arbeiter", Arbeiter „mittlerer Leistungsfähigkeit" und „Durchschnittsarbeiter". So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Ledertreibriemen-Industrie:

„Die Stücklohnsätze sind so festzulegen, daß Arbeitern mittlerer Leistungsfähigkeit die Möglichkeit gegeben wird, 15% über den Tariflohn zu verdienen."

Der Reichstarif für die Deutsche Woll- und Haarhut-Industrie enthält folgende Bestimmung:

„§ 3, 3: Die Akkordlöhne sind unter Zugrundlegung der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit eines Akkordarbeiters unter Mitwirkung der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterschaft festzusetzen."

Der Reichstarifvertrag für das Graveur- und Ziseleurgewerbe sagt in ähnlicher Weise:

„Bei Akkordarbeit muß bei Durchschnittsleistungen ein Aufschlag von 15% auf den Stundenlohn eines Arbeiters der jeweiligen Lohnklasse erreicht werden."

---

11) Schoeps, Soziale Praxis, 30. Jahrgang 1921, Nr. 9.

Ebenso geht der Reichstarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichspost von der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit aus:

„Die Gedingearbeiten sind nach Zeit zu bemessen. Für die einzelnen Arbeitsvorgänge und die mit ihnen unmittelbar zusammenhängenden Nebenarbeiten wird die Stückzeit ermittelt, d. h. die Zeit, die ein Arbeiter von durchschnittlicher Leistungsfähigkeit bei normaler Arbeitsleistung zur ordnungsmäßigen Ausführung der Arbeit gebraucht."

Die Tarifverträge der Landarbeiter aller Kreise der Mark Brandenburg enthalten durchweg die Bestimmung, daß die Akkordlöhne so zu bemessen sind, daß ein Durchschnittsarbeiter bei der festgesetzten Arbeitszeit mindestens 30% über den Tarif verdienen kann.

In einem Tarifvertrag der Siegerländer Metallindustrie v. 6. 6. 1919 wird der Begriff des Durchschnittsarbeiters folgendermaßen definiert:

„Ein Durchschnittsarbeiter ist ein Arbeiter, der mit seinen Leistungen in der Mitte der Leistungen seiner Tarifgruppe liegt."

Nach dem Tarifvertrag für die Woll- und Haarhut-Industrie vom 17. September 1921 wird der Begriff des Arbeiters „durchschnittlicher Leistungsfähigkeit" aus den Lohnbüchern ermittelt, wobei die Lohnbücher nicht nur der letzten Wochen, sondern die eines größeren Zeitraumes zugrunde zu legen sind.

Der Reichstarifvertrag für die feinkeramische Industrie bestimmt, daß die Durchschnittsarbeitsleistung nicht nach den Leistungen einer Betriebskategorie, sondern nach den Leistungen der betreffenden engeren Arbeitergruppe festzustellen ist. Dabei sollen auch nur diejenigen Arbeiter und Arbeiterinnen berücksichtigt werden, die mindestens 1 Jahr in der betreffenden Abteilung arbeiten.

Eine Reihe von Tarifverträgen drücken sich in der Weise aus, daß sie die Arbeit eines vollwertigen oder volleistungsfähigen Arbeiters als Bemessungsgrundlage bezeichnen oder bestimmen, daß die Akkordsätze so zu berechnen seien, daß ein „guter, fleißiger" Arbeiter bei „intensiver Tätigkeit" den vorgesehenen Akkordverdienst erreichen kann.

Im Reichstarifvertrag für die Weißhohlglas-Industrie heißt es z. B. in der Vereinbarung vom 17. 5. 1927:

„Jedoch gilt als vereinbart, daß die Akkord- und Stücklohnsätze der Akkordtarife derart zu revidieren sind, daß voll-

leistungsfähige Akkordarbeiter bei normaler Arbeit 40 Mark pro Woche verdienen."

Diese Bestimmung ist also normativ.

Vielfach findet sich auch eine Berücksichtigung des Alters oder eine Unterscheidung nach der Schwierigkeit der betreffenden Arbeit. Einige Tarifverträge wollen den Arbeiter vor übermäßiger Anstrengung schützen und treffen deshalb diese Regelung obligatorisch. Die Akkordbasis ist so zu bestimmen, daß der Arbeiter den vorgesehenen Lohn „ohne Ueberanstrengung" verdienen kann.

Als Bemessungsgrundlage für den Akkordlohn hat man häufig den Zeitlohn festgesetzt. Der Akkordlohn wird dann derart bemessen, daß der Akkordarbeiter einen gewissen Zuschlag zu diesem Lohn erreichen kann.

Das Verhältnis zum Zeitlohn ist sehr verschiedenartig bemessen. Es finden sich Tarifverträge, die lediglich ein Gleichkommen der Akkordverdienste mit den Zeitlohnsätzen vorsehen. So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Zigarrenherstellung:

„Akkordsätze für Zurichter sind so zu bemessen, daß die festgesetzten Stundenlöhne für die Zeitlohnarbeiter erreicht werden können."

Die Mehrzahl der Tarifverträge sieht einen Mehrverdienst der Akkordarbeiter von 10 bis 50% über den Zeitlohndurchschnittsverdienst vor.

Viele Tarifverträge bringen den Akkordmehrverdienst in ein Verhältnis zu Zeitlohnsätzen für bestimmte Altersstufen, Leistungsklassen oder Arbeitszweige. Der Reichstarifvertrag für das Rauch- und Schnupftabakgewerbe bestimmt z. B.:

„Grundsätzlich ist bei der Bemessung der Stücklöhne darauf Bedacht zu nehmen, daß die Stücklohnarbeiter bei gleichbleibender Arbeitsleistung einen um 10 vom Hundert höheren Lohn erzielen als Arbeiter und Arbeiterinnen ihrer höchsten Grundstufe für Ledige."

Der Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-Industrie trifft eine Regelung in der Weise, daß der Mehrverdienst der Akkordarbeiter 10% über den höchsten Stundenlohn der höchsten Alterstufe liegen soll.

Im Reichstarifvertrag für die Weißhohlglas-Industrie ist als Lohngrundlage ein „voll leistungsfähiger Arbeiter bei normaler Arbeitszeit" vorgesehen.

Der Reichstarifvertrag für die Papierindustrie bestimmt:

„Die Akkordsätze müssen so bemessen sein, daß die Akkordarbeiter in der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens 20 vom Hundert über den Verdienst eines voll leistungsfähigen Lohnarbeiters erreichen können."

Der Reichstarifvertrag für die Tapetenindustrie bestimmt:

„Die Akkordlöhne sind so festzusetzen, daß es einem Durchschnittsarbeiter bezw. einer Durchschnittsarbeiterin bei voller Beschäftigung möglich ist, 20 vom Hundert mehr als den Minimallohn der gleichen Arbeitsgruppe zu verdienen."

Aehnlich heißt es im Reichstarifvertrag für die Wellpappenindustrie, daß es dem Durchschnittsarbeiter möglich sein soll, einen Mehrverdienst von 15% über den Mindeststundenlohn zu verdienen. Eine eigenartige Regelung findet sich in einem Tarifvertrag, der bestimmt, daß der Akkordlohn so bemessen sein müsse, daß 75% der Beschäftigten durchschnittlich 15% mehr als den Höchstlohn der Zeitlohnarbeiter verdienen können.

Aehnlich bestimmt der Reichstarifvertrag für die Kali-Industrie obligatorisch:

„Die Gedinge sind so zu vereinbaren, daß bei normaler Arbeitsleistung wenigstens 10 vom Hundert über den tariflichen Schichtlohn hinaus verdient werden können und der Durchschnitt aller Gedingearbeiter ihrer Lohngruppe mindestens diesen Satz erreicht."

Eine weitere Form der Berechnung der Akkordlohnbasis ist die Festsetzung von Akkordrichtsätzen. Die Akkordrichtsätze liegen zum Teil über, zum Teil unter dem Zeitlohn. Vielfach kommen dann noch Aufschläge von 10 bis 30% hinzu. Ein Beispiel gibt der Reichstarifvertrag für die Pflaster- und Schotterstein-Industrie. Dort heißt es in den §§ 11 und 12, daß der Akkordrichtlohn in der Regel bis zu 10% unter dem Normalstundenlohn liegen und der Akkordmehrverdienst 30 Prozent betragen müsse.

Bei denjenigen Tarifverträgen, die keine bestimmte Bemessungsgrundlage geben, sondern nur sagen, daß die Akkordarbeiter einen gewissen Prozentsatz mehr verdienen sollen, wird man den normalen Zeitlohn als Basis annehmen müssen.

Bemerkenswert ist der Tarifvertrag der Dresdener Metallindustrie, der nicht vom Zeitlohn, sondern vom Akkordlohn ausgeht. Grundlage der gesamten Entlohnung ist in diesem Ta-

rifvertrage der Akkordsatz eines normalleistungsfähigen Facharbeiters im Alter von 24 Jahren. Die sämtlichen übrigen Löhne werden dann in einem Hundertsatz dieses Höchstlohnes ausgedrückt. Der Vorteil dieses Systems ist, daß bei Lohnänderungen oder Lohnstreitigkeiten nur über den Höchstsatz zu verhandelt werden braucht, da mit dessen Aenderung automatisch die gesamten übrigen Löhne entsprechend geändert werden. Was aber auf der einen Seite der Vorteil ist, nämlich Einfachheit, ist auf der anderen Seite auch zugleich der Nachteil dieses Systems, nämlich eine völlige Schematisierung der Löhne ohne die Möglichkeit der Berücksichtigung individueller Arbeitsleistungen.

Das Schema sieht man an folgender Aufstellung:

	A. Akkordarbeiter:	B. Stundenlohnarbeiter:			
	I. Akkordsatz:	II. Hochqualifizierte bis:	III. leistungsfähige bis:	IV. Normallohn:	V. Einstellelohn:
	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.	v. H.
1. Gelernte					
über 24 Jahre	100	100	97	90	85
21—24 „	91	91	88	82	77,5
19—21 „	72	72	69	63	60
17—19 „	58	58	55	50	47,5
2. Angelernte					
über 24 Jahre	96	96	93	86	82
21—24 „	86	86	83	77,5	73
19—21 „	67	67	64	57,5	54
17—19 „	53	—	50	46	43
3. Ungelernte					
über 24 Jahre	—	—	88	84	80
21—24 „	—	—	79	75,5	72
19—21 „	—	—	58	55	52
17—19 „	—	—	46	43,5	41
4. Arbeiterinnen					
über 24 Jahre	63	—	60	55	50
21—24 „	58	—	55	50	45
19—21 „	47	—	44	40	35
17—19 „	42	—	39	35	30

Der Reichstarifvertrag für das Graveur und Ziseleurgewerbe legt ebenfalls dieses Berechnungssystem zugrunde, indem er nämlich bestimmt:

„Die Löhne sind nach Altersstufen und Prozentsätzen des Spitzenlohnes zu berechnen."

Ferner gehört hierher der Reichstarifvertrag für die Wellpappenindustrie, der bestimmt, daß Ausgangspunkt für Lohnregelung der Lohn des Arbeiters über 23 Jahre in Ortsklasse C gleich 100% sein soll.

Da die Bemessungsgrundlagen sowohl bei Zeitlohn als auch bei Akkordlohn nur dann eine zuverlässige Lohnberechnung ermöglichen, wenn die Arbeitsbedingungen sich gleich bleiben, insbesondere keine Betriebsstörungen und dergl. eintreten, bestimmen eine Reihe von Tarifverträgen, daß normale Arbeitsbedingungen als Grundlage gedacht sind. Aber auch dem Arbeiter wird vielfach noch besonders die Pflicht auferlegt, die vorhandenen Einrichtungen möglichst auszunutzen.

Mit Rücksicht darauf, daß die Arbeitszeit häufig schwankt, ist in vielen Tarifverträgen darauf hingewiesen, daß nur die normale Arbeitszeit für die Akkordberechnung zugrunde gelegt werden darf.

§ 12.

Die Lohnberechnungssysteme bei Akkordarbeit.

Beim Zeitlohn macht die Berechnung des Lohnes weiter keine Schwierigkeiten. Der Lohn wird nach der Zeit, in der gearbeitet wurde, berechnet.

Die Berechnung des Akkordsatzes kann auf die Zahl, auf das Gewicht, auf das Maß oder auf eine Pauschalsumme abgestellt sein. Darum ergeben sich die vier Berechnungssysteme: Stückakkord, Gewichtsakkord, Maßakkord und Pauschalakkord. Besonderheiten ergeben sich für die Lohnberechnung bei minderleistungsfähigen Arbeitern, bei Frauenarbeit, für Kriegsbeschädigte und Unfallrentner, Lehrlinge und jugendliche Arbeiter, für Heimarbeiter, bei der Lohnberechnung für Nebenarbeiten und für Wege-, Fahr-, Lauf- und Reisezeit.

1. Stückakkord.

Die einfachste Form des Stückakkordes ist die, daß für jedes einzelne Arbeitsstück ein bestimmter Akkordpreis festgesetzt wird. Diese Methode ist dort angebracht, wo jedes Stück verschieden ist. Dies ist z. B. in der Industrie der Steine und Erden der Fall, inbesondere in der Retortenformerei, in der Ziegel- und Steinindustrie, ferner in der Bekleidungsindustrie. Die Stückpreise werden dann meistens in Katalogform dem Tarifvertrag angehängt.

Eine systematische Form findet sich dort, wo eine Gruppierung der Arbeitsstücke nach bestimmten Gesichtspunkten möglich ist. Solche finden sich in fast allen Industrien.

Nicht immer werden die Stückpreise zum Ausgangspunkt der Berechnung gemacht. Man hat vielmehr heute die Zeit, die zur Herstellung eines bestimmten Gegenstandes erforderlich ist, zugrunde gelegt und diese zu einem gewissen Grundlohn in Beziehung gesetzt. Der Stückpreis ergibt sich dann aus Zeit mal Grundlohn. Derartige Berechnungen passen nur da, wo die Arbeitszeiten wegen gleicher Betriebsverhältnisse die gleichen sind. Da dies selten der Fall sein wird, so muß die Stückpreisfestsetzung bei der vorliegenden Berechnungsart dem einzelnen Betriebe überlassen bleiben. Dementsprechend geben die Tarifverträge der Metallindustrie und der Betriebswerkstätten des Verkehrsgewerbes nur allgemeine Richtlinien. Es wird z. B. die Durchschnittszeit festgesetzt. Für deren Festsetzung hat der Gesamtverband der Deutschen Metallindustriellen folgende Richtlinien festgesetzt:

„Bei der Festsetzung der Zeit, die der Berechnung eines Stücklohnes zugrunde zu legen ist, müssen die notwendigen Nebenzeiten (Arbeitsvorbereitung, Materialnachschaffung, Werkzeugergänzung usw.) und von den ordentlichen Pausen abgesehen auch die regelmäßigen Arbeitsunterbrechungen (menschliche Bedürfnisse, regelmäßige Ermüdung gegen Schluß der Arbeitszeit usw.) berücksichtigt werden. Dies kann entweder dadurch geschehen, daß die Akkordbasis um einen entsprechenden Betrag über den Durchschnittslohnsatz der Gruppe erhöht wird, oder daß die für die Stücklohnbemessung nach betriebswissenschaftlicher Voraussetzung festgestellte Zeit höher angesetzt oder schließlich dadurch, daß allgemein als Stücklohnstunde eine geringere Zeit als 60 Minuten angenommen wird."

Dementsprechend findet sich in einigen Tarifverträgen die obligatorische Bestimmung: Die Festsetzung der Akkordbasis erfolgt ..... unter Zugrundelegung einer Arbeitsstunde von 50 Minuten auf Grund der vereinbarten Akkordbasis."

Der Tarifvertrag der Metallindustrie von Frankenthal bestimmt in ähnlicher Weise obligatorisch:

„In der festgesetzten Arbeitsdauer muß ein Zuschlag für die Verrichtung und Nebenarbeiten einbegriffen sein, welcher

je nach dem Arbeitsstück und der Art der Werkzeugmaschinen höher und niedriger zu bemessen ist."

Da die betriebswissenschaftliche Forschung nicht immer hinreichend sichere Resultate liefern kann, muß vielfach auf die Erfahrung zurückgegriffen werden. Zum Teil äußert sich das darin, daß man eine Probearbeit ausführen läßt, oder daß man ganz allgemein auf die bisherigen Erfahrungen in dem betreffenden Arbeitszweig Bezug nimmt.

In den Tarifverträgen des Breslauer Bauschlossereigewerbes findet sich folgende Ergänzung zur obligatorischen Bestimmung:

„Als Maßstab dafür, ob der Akkord richtig ist, sollen die in früheren Perioden erreichten Akkordverdienste bei gleichartiger Arbeit gelten."

Der Reichstarifvertrag des Buchbindergewerbes bestimmt in ähnlicher Weise, daß für die Berechnung des Akkordpreises nach Art und Schwierigkeit ähnliche im Betrieb vorkommende Arbeiten maßgebend sein sollen.

Der Tarifvertrag für die oberschlesische Säge-Industrie besagt, daß für die Feststellung des Durchschnitts die Leistungen der letzten 5 Monate zugrunde gelegt werden sollen.

Der Tarif der Reichsvertragsgemeinschaft für das Schneidergewerbe, Abteilung Maßschneiderei, stellt die Durchschnittszeiten für die Fertigstellung der einzelnen Akkordstücke fest. Eine solche allgemeine Festlegung für das ganze Reich ist hier insofern möglich, als die Arbeitsbedingungen überall dieselben sind, da es sich um eine individuelle Arbeitsleistung handelt, die unabhängig von dem Gange eines maschinellen Betriebes ist. Aus demselben Grunde finden sich auch in der Korbindustrie Einheitszeiten für ganze Tarifgebiete.

2. Gewichtsakkord.

Der Gewichtsakkord hat sein Hauptanwendungsgebiet im Transportgewerbe. In den anderen Gewerben spielt er insofern eine Rolle, als auch dort Transportarbeiten zu verrichten sind. So findet er sich z. B. in der Industrie der Steine und Erden für die Tätigkeit des Aus-, Abladens und Abkarrens. Desgl. kommt er in der Kalkindustrie vor. In der Stettiner Schamottindustrie werden Steine bis 40 Kilogramm

nach Stückakkord, und Steine von höherem Gewicht nach Gewichtsakkord bezahlt.

In den Umschlagbetrieben werden die Akkordsätze meist pro 10 000 Kilogramm festgesetzt. Beim Schippen, Tragen, Zufahren von Kohlen, Briketts und Holz werden sie pro Zentner berechnet.

Fast ausschließlich wird der Gewichtakkord auch im Tabakgewerbe angewandt.

In der Zuckerindustrie findet er für die Einlegerinnen Anwendung, die für den Zentner des eingelegten Materials bezahlt werden.

3. Maßakkord.

Auch der Maßakkord ist nicht auf spezifische Gewerbe beschränkt, sondern kommt überall da vor, wo geeignete Voraussetzungen für seine Anwendung vorhanden sind. Das ist z. B. in den Ziegeleien der Fall. Hier dienen die Behälter, welche zum Transport des Materials verwendet werden, als Bemessungsgrundlage.

In der Kalkindustrie wird pro Karre, pro Kubikmeter oder pro dreiviertel-Kubikmeter-Lore bezahlt. In der Schrottindustrie wird der Lohn pro Kubikmeter des geschlagenen Materials berechnet. In der Tuffstein-Industrie wird pro Kubikmeter bezahlt, desgl. in der Elbkiesbaggerei. In der Glasindustrie sind die Akkordsätze nach Größe und Stärke der angefertigten bezw. bearbeiteten Glasplatten bemessen. In der Textilindustrie wird pro 500 m je nach der Garnnummer bezahlt. Im Holzgewerbe wird der Lohn pro Festmeter berechnet. In der Nahrungsmittelindustrie, insbes. in der Zuckerfabrikation, findet Bezahlung pro Kasten oder pro Zentner statt. Im Bekleidungsgewerbe findet Bezahlung nach den Maßen der Fabrikate statt. Im Baugewerbe zahlt man nach Kubikmetern. Beim Ausheben von Gräben nach laufenden Metern, desgl. in der Gärtnerei bei Bosquet-Abstecken.

Der Tarifvertrag der Pfahlrammer in Hamburg besagt, daß der Akkordlohn für das Stück oder für den Meter vereinbart werden kann. Der Dachdeckertarif für St. Goarshausen sieht Bezahlung für den laufenden Meter Schiefer vor.

Auch finden sich Uebergänge zwischen Stückakkord und Maßakkord. So kommt z. B. in der Zuckerindustrie eine

Bezahlung für 100 Pakete und für den Zentner nebeneinander vor.

4. Pauschalakkord.

Der Pauschalakkord unterscheidet sich von den bisherigen Akkorden dadurch, daß der Akkordsatz nicht für eine einzelne Arbeitsleistung, sondern für eine Summe von Akkordleistungen einzelner oder mehrerer Arbeiter festgesetzt ist. Seinem inneren Wesen nach ist er keine besondere Form des Akkords, sondern immer eine der drei Formen Gewicht-, Maß- oder Stückakkord- nur mit einer größeren Bemessungseinheit. So ist z. B. die Bezahlung der Ziegeleiarbeiter pro Kammer ebenso Stückakkord wie Maßakkord wie Gewichtsakkord. Auch eine Bezahlung pro Wagen, pro 100 Sack, pro Ofen, pro Bezirk, hat mit den anderen Akkordformen Verwandtes. Der Pauschalakkord dient meist dazu, die Schwierigkeiten einer Bemessung pro Stück, pro Maß oder pro Gewicht zu umgehen, indem eine größere der speziellen Arbeit eigene Bemessungseinheit zugrunde gelegt wird. Er findet sich daher überall dort, wo solche Bemessungseinheit wie Kammer, Ofen, Bezirk gegeben wird.

5. Lohnberechnung bei minderleistungsfähigen Arbeitern.

An sich würde nach dem Grundsatz gleicher Lohn, gleiche Leistung die Bezahlung des minderleistungsfähigen Arbeiters hinter derjenigen des normalleistungsfähigen zurückstehen müssen. Beim Zeitlohn kann man eine Nüancierung in dieser Hinsicht dadurch erreichen, daß man für die minderleistungsfähigen Arbeitnehmer geringere Lohnsätze festlegt. So geschieht es dann auch in den meisten Tarafverträgen. Auch die Tarifverträge der Landwirtschaft enthalten durchweg die Bestimmung: daß nicht vollwertige Arbeitnehmer d. h. solche, die nicht alle in der Landwirtschaft vorkommenden Arbeiten verrichten können, Invalide sind oder Renten beziehen, Lohn nach freier Vereinbarung erhalten.

Bestand bei den Arbeitsgerichten bisher die Praxis, daß beim Vorliegen der leistungsmindernden Voraussetzungen nur nach vorheriger Kündigung des alten Arbeitsvertrages die entsprechende Ermäßigung des vollen Arbeitslohnes in einem neuen Vertrag festgesetzt werden konnte, so wird sich

die Rechtsprechung in dieser Hinsicht nach der grundlegenden Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 19. I. 29 Aktenzeichen R.A.G. 323/28 zu ändern haben. Danach gehört eine Bestimmung, wonach Arbeiter, deren Arbeitskraft durch Alter, Invalidität oder besondere Verhältnisse beeinträchtigt ist, grundsätzlich nach ihrer verminderten Leistung bezahlt werden zum normativen Teil des Tarifvertrages, wird also nach § 1 T.V.O. Bestandteil des Arbeitsvertrages und berechtigt beim Vorliegen der angeführten Voraussetzungen ohne vorherige Kündigung die entsprechende Ermäßigung des vollen Arbeitslohnes fordern zu können. Von einem Kündigungsfall, auf den die Kündigungsschutzbestimmungen anzuwenden seien, kann bei dieser Sachlage keine Rede sein.

Anders beim Akkordlohn. Dieser stuft automatisch ab. Bei Minderleistungen tritt ohne weiteres entsprechend geringere Bezahlung ein. Die meisten Tarifverträge sehen eine von Fall zu Fall unter Mitwirkung der gesetzlichen Arbeitervertretung stattfindende Vereinbarung des Lohnes für Minderleistungsfähige durch Einzelarbeitsvertrag vor, und enthalten sich demgemäß einer generellen Regelung des Lohnes für Minderleistungsfähige.

a) Reichstarifvertrag für das Graveur- und Ziseleurgewerbe: „Die Stundenlöhne für invalide und minderleistungsfähige Arbeiter werden mit Zustimmung der gesetzlichen vertretungen festgelegt. Entspricht die Arbeitsleistung derjenigen eines Durchschnittsarbeiters, so ist der Tariflohn zu zahlen."

b) Reichstarifvertrag für die Tapetenindustrie schreibt folgende Betriebsvereinbarung vor: „Die Löhne der minderleistungsfähigen Arbeiter unterliegen der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung."

c) Auch im Reichstarifvertrag für die Wellpappen-Industrie ist eine Betriebsvereinbarung vorgesehen: „Bei nicht vollwertigen Arbeitskräften ist eine Entlohnung in Vereinbarung mit der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterschaft im Betriebe festzulegen."

d) Reichstarifvertrag für die Marmor- und Grabmalbetriebe: „Bei minderleistungsfähigen Arbeitern wird der Lohn auf Grund jeweiliger besonderer Vereinbarung festgesetzt."

e) Reichslohntarif für die Tafelglas-Industrie: „Für Ge-

hilfen, die noch nicht alle vorkommenden Arbeiten verrichten können, wird der Lohn gemeinschaftlich mit den Glasmachern und Gehilfen von der Firma unter Zuziehung des Betriebsrates festgelegt."

f) Reichstarifvertrag für das Deutsche Chemiegraphie-, Kupfer-, Licht- und Tiefdruckgewerbe: „Für nicht voll leistungsfähige Gehilfen kann auf begründeten Antrag durch die beiden Kreis- oder Ortstarifvertreter ein niedrigerer Lohn festgesetzt werden."

6. Frauenarbeit.

Bei Zeitlohnarbeit findet die Festsetzung geringerer Lohnsätze für weibliche Arbeitnehmer im allgemeinen dadurch eine gewisse Rechtfertigung, daß die Leistungsfähigkeit der Frauen vielfach hinter derjenigen der männlichen Arbeiter zurückbleibt. Bei der Akkordarbeit dagegen, bei der die allgemeine Leistungsfähigkeit gleichgültig sein kann, weil sich die Vergütung nach dem Ergebnis richtet, ist ein Lohnabzug für die gleiche Leistung wie die eines männlichen Arbeiters durch nichts gerechtfertigt. Dennoch ist es bis heute durchaus noch nicht allgemeiner Grundsatz geworden, der Frau bei gleicher Arbeitsleistung gleichen Lohn zuzubilligen. Einige Tarifverträge erwähnen allerdings diese Gleichstellung ausdrücklich, z. B. der Reichstarifvertrag für die Zigaretten-Industrie: „Arbeiterinnen erhalten bei der gleichen Art der Beschäftigung die gleichen Akkordlöhne wie die Arbeiter."

Ebenso bestimmt der Reichstarifvertrag für das Formstechergewerbe: „§ 4; 7: Die festgesetzten Löhne gelten auch für die weiblichen Gehilfen." Auch im Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe heißt es: „Arbeiter und Arbeiterinnen für die gleiche Akkordarbeit den gleichen Akkordlohn."

Die meisten Tarifverträge dagegen setzen die Akkordlöhne für die Frauen wesentlich niedriger an, als für männliche Arbeiter. Der Reichstarifvertrag für die Schuh-Industrie bestimmt z. B.: „Die einzelnen Akkordlöhne sind auf Grund der festgesetzten Mindeststundenlöhne zuzüglich 20 vom Hundert für männliche Arbeiter, 10 vom Hundert für weibliche Arbeiter anzurechnen."

In einem Tarifvertrag der Textil-Industrie ist eine ähnliche Bestimmung getroffen. Danach kann für gewisse Neben-

arbeiten, mit denen in der Mehrzahl geringere Kräfte beschäftigt werden, oder die Voraussetzungen der Volleistungen nicht gegeben sind, der Aufbau auf Gruppe II, Frauen, erfolgen.

Im Kautabakgewerbe wird für Arbeiterinnen 30 vom Hundert der Sätze für Arbeiter gewährt.

7. Kriegsbeschädigte und Unfallrentner.

Die Kriegsbeschädigten und Unfallrentner sind in vielen Tarifverträgen den voll leistungsfähigen Arbeitern gleichgestellt. Soweit sie in Zeitlohn arbeiten, ist allerdings auch häufig eine besondere Festsetzung vorgesehen.

8. Lehrlinge und jugendliche Arbeiter.

Vielfach wird die Akkordarbeit für Lehrlinge und jugendliche Arbeiter mit Rücksicht auf deren Ausbildung gänzlich ausgeschlossen. Oder die Akkordarbeit ist erst für das letzte Lehrjahr zugelassen, und dann wird den Lehrlingen nur 75% der normalen Akkordsätze zugebilligt. Es findet sich aber auch die Bestimmung, daß Jugendliche dann, wenn sie in Akkord beschäftigt werden, die gleichen Lohnsätze wie die anderen Arbeiter ihrer Gruppe erhalten. Vgl. Reichstarifvertrag für die Schuh-Industrie: „Die Akkordsätze sind zu zahlen, gleichviel ob die Arbeiten von männlichen oder weiblichen, erwachsenen oder jugendlichen, oder anzulernenden Arbeitern ausgeführt werden."

9. Lohnberechnung für Heimarbeiter.

Im allgemeinen setzen die Tarifverträge die Lohnsätze der Heimarbeiter denjenigen der Betriebsarbeiter gleich.[12] So der Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-, der Reichstarifvertrag für die Kartonnagen-Industrie, für das Buchbindereigewerbe und verwandte Berufszweige, und der Reichstarifvertrag für die Feinkeramische Industrie. Es finden sich jedoch Zuschläge in Höhe von 5 bis 10 vom Hundert für allgemeine Unkosten und Zeitverlust beim Holen und Bringen.

Ein Tarifvertrag gewährt den Heimakkordarbeitern anfangs einen geringeren Lohn, als den Betriebsarbeitern, indem

12) Zu beachten ist, daß sich der Lohn der Zwischenmeister häufig als Preis darstellt.

er bestimmt: „Heimarbeiter erhalten im ersten Jahre vom Tage des Inkrafttretens des Reichstarifs an bei Beschäftigung für den gleichen Betrieb 80 vom Hundert, im zweiten und dritten Jahre 90 vom Hundert und darüber hinaus 100% des Betriebsakkordlohnes."

10. Lohnberechnung bei Nebenarbeiten.

Die notwendigen Nebenarbeiten, wie Reinigen, Putzen, Einrichtungsarbeiten, Werkzeugverteilung, Aufräumen etc. werden meist in die Lohnsätze einkalkuliert. Nur soweit diese Arbeiten das übliche Maß überschreiten, gewähren einige Tarifverträge eine besondere Vergütung dafür. Dabei findet sich dann häufig die Bestimmung, daß Nebenarbeiten der Akkordarbeiter im Zeitlohn zu bezahlen sind. So geschieht es z. B. in der Textil-Industrie.

Im Berliner Baugewerbe dagegen wird für das Aufstellen und Beseitigen der Rüstung den Akkordmaurern und Akkordputzern keine besondere Vergütung gewährt. Im Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandte Berufszweige heißt es: „Bei allen Akkordpreisen ist das Heranholen der Arbeit im Preise einbegriffen. In solchen Fällen, in denen das Heranholen oder Wegtragen der Arbeit ein erschwertes ist, z. B. Heranholen aus anderen Stockwerken oder Zurücklegung größerer Entfernungen aus gleichem Stockwerk, ist hierfür eine besondere Zahlung zu leisten, oder es sind vom Arbeitgeber Hilfskräfte zur Verfügung zu stellen.

Der Reichstarifvertrag der Chemischen Industrie in der Fassung vom 15. X. 1927 bestimmt § 2, 9: „Grundsätzlich gibt es keine bezahlten Waschzeiten. Ausnahmsweise kann aber dort, wo infolge besonders starker Beschmutzung durch die Betriebsarbeit oder aus gesundheitlichen Gründen eine gründliche Reinigung für die Arbeitnehmer nach Beendigung der Arbeitszeit erforderlich ist, von der Werksleitung unter Zustimmung ihrer bezirklichen Organisation eine Waschzeit im Anschluß an die Arbeitszeit unter Bezahlung der dafür erforderlichen und tatsächlich dafür aufgewendete Zeit gewährt werden."

Eine Bestimmung des Reichstarifvertrages für die Zigarrenherstellung lautet: „Die Löhne gelten nur für die hier aufgeführten Arbeiten einschließlich der täglichen Reinigung

des eigenen Arbeitsplatzes. Weitere Arbeiten dürfen von den Akkordarbeitern nur in besonderen Fällen verlangt werden. Diese Arbeiten sind besonders zu vergüten, und zwar nach den für Zeitlohnarbeiter festgesetzten Lohnsätzen." Aehnlich heißt es im Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-Industrie: „Das Reinigen von Maschinen, das über das übliche Maß hinausgeht, wird an Akkordarbeiter und Akkordarbeiterinnen bezahlt. Als übliches Maß gilt das tägliche Oelen und Säubern der Maschinen."

Im Reichstarifvertrag für die Flaschenindustrie lautet die entsprechende Bestimmung: „Für mit der Herstellung der Gefäße verbundene Arbeitsleistungen erhält der Arbeiter eine Ausgleichsentschädigung, sodaß er auf den Durchschnittsverdienst der letzten 4 Wochen kommt."

Auch der Reichstarifvertrag für die Weißhohlglas-Industrie sieht eine Vergütung von Nebenarbeiten vor: „§ 10: Nebenarbeiten werden nach besonderen Sätzen vergütet"; aber „Die zum Beruf des betreffenden Arbeiters herkömmlich gehörenden Vorbereitungen und sonstigen Nebenarbeiten werden nicht besonders entlohnt."

Der Reichstarifvertrag für die Poliere und Hilfspoliere im Baugewerbe verhält sich ablehnend: „Die notwendigen Kontrollgänge des Poliers und Hilfspoliers auf der Baustelle vor und nach der normalen Arbeitszeit sind nicht besonders zu entlohnen. Das gleiche gilt, sofern ausnahmsweise die Führung der Lohnbücher und Lohnlisten, sowie die Aufstellung der Tagesberichte außerhalb der normalen Arbeitszeit erfolgen muß. Dagegen ist im Reichstarifvertrag für die Feuerungs- und Schornsteinmaurer wiederum eine Vergütung der Nebenarbeiten vorgeschrieben." § 3, 7: In besonderen Fällen soll bei Arbeitern, die mit Säurearbeit beschäftigt sind, eine besondere Vergütung für die Reinigung oder Verlegung der Reinigung in die Arbeitszeit vereinbart werden."

Der Reichstarifvertrag für Bühnenangehörige bestimmt: „§ 3, 6: Vereinbarungen, daß das Mitglied eine bestimmte Zeit vor Beginn seiner vertraglichen Tätigkeit Dienste zu leisten hat, die zur Vorbereitung dieser Tätigkeit gehören, ohne die vollen Vertragsbezüge zu erhalten, ist unzulässig."

Ebenso lautet eine entsprechende Bestimmung des Reichstarifvertrages für Theaterangehörige.

Erwähnt sei noch eine Bestimmung des Reichsmantel-

tarifs für die kommunalen Straßenbahnen, wonach Führer und Schaffner für Vorbereitungs- und Abschluß-Dienstleistungen 10 bezw. 15 Minuten, für Wendezeiten an Endbahnhaltestellen 5 Minuten vergütet erhalten."

11. Lohnberechnung für Wege-, Fahr-, Lauf- und Reisezeit.

Da eine gesetzliche Verpflichtung zur Bezahlung von Wege-, Fahr-, Lauf- und Reisezeit mit Ausnahme des § 4 LAO. nicht besteht, haben die Parteien auf diesem Gebiet freie Hand zu einer tariflichen Regelung. Vielfach wird die Wegezeit demgemäß überhaupt nicht berücksichtigt. Es findet sich aber auch zuweilen eine Berücksichtigung. Bei Zeitlohnarbeiten wird sie dann einfach in die zu vergütende Zeit einbezogen. Bei Akkordarbeit wird sie häufig mit Stundenlohn, zuweilen aber auch mit Akkorddurchschnittslohn vergütet.

Der Reichstarifvertrag für das Baugewerbe regelt die Frage in folgender Weise:

„§ 3,3: Bei großen Tiefbauarbeiten über Tage rechnet der Beginn der Arbeitszeit vom Abmarsch der Arbeiter von der Sammelstelle an. Bei Untertagearbeiten (Tunnel, Stollen usw.) hat der Arbeiter die Arbeit bei Beginn der Arbeitszeit an seiner Beschäftigungsstelle aufzunehmen, wenn der im Bauwerk untertag zurückzulegende Weg nicht mehr als 1000 Meter beträgt. Bei längeren Wegstrecken hat der Arbeitgeber entweder für Beförderungsmöglichkeit zu sorgen, oder die gesamte Laufzeit im Bauwerk zu bezahlen."

Im Reichstarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung heißt es:

„§ 2,6: Die Streckenunterhaltungsarbeiter erhalten, weil sie erfahrungsgemäß mit einem häufigen Wechsel ihrer Arbeitsstelle rechnen müssen, für die Zeit ihrer Beschäftigung innerhalb des Bezirks ihrers Aufsichtsbeamten neben dem Lohn eine Zulage von 35 Pfennig für jeden Arbeitstag."

In ähnlicher Weise findet sich in dem Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichsbahn eine sogen. „Auswärtszulage".

Der Reichstarifvertrag für Poliere und Hilfspoliere sieht bei auswärtigen Arbeitern Fahr-, Uebernachtungs- und Heimatreisegelder vor.

Sehr verbreitet in den dafür in Frage kommenden Industrien sind die sogen. Montagezuschläge. Im Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-Industrie findet sich z. B. ein Montagezuschlag von 5 Prozent. Ebenso finden sich im Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe Montagezuschläge. Im Reichstarifvertrag für die Ledertreibriemen-Industrie heißt es:

„§ 4,1: Für Montagearbeiten, die im Stadtbezirk einschließlich Vororten des Betriebes errichtet werden, ist auf den Tariflohn ein Zuschlag von 15% zu zahlen."

„Für Montage und Ausbesserungsarbeiten außerhalb der Vorortgrenzen werden die Auslagen vergütet. Die Vergütung von Montagearbeit wird unter Hinzurechnung der für Ab- und Zugang aufgewendeten Zeit zur Montagestelle bezahlt. Reisezeit gilt als Arbeitszeit und wird entsprechend bezahlt. Fahrgeld III. Klasse wird vergütet."

Ein Fall der gesetzlich vorgeschriebenen Vergütung der Wegezeit ist § 4 LAO. Eine Ausschließung dieser Vorschrift durch den Tarifvertrag ist unzulässig, da es sich um eine arbeiterschutzrechtliche Vorschrift handelt. Demgemäß enthalten die Tarifverträge in der Landwirtschaft durchweg folgende Bestimmung:

„Die Wege vom Hof zur Arbeitsstelle und von der Arbeitsstelle zum Hof sind in die Arbeitszeit einzurechnen."

Sonderzuschläge.

Besondere Zuschläge sind in vielen Tarifverträgen für besonders schwierige, schmutzige oder gefährliche Arbeiten vorgesehen. Sie wirken sich in der Regel bei Akkordlohn und Zeitlohn in gleicher Weise aus, insofern sie nach einem festen Hundertsatz des an sich verdienten Lohnes bemessen werden. Solche Zuschläge finden sich z. B. im Reichstarifvertrag für das Isoliergewerbe, und zwar in einer Höhe von 5 bis 50 Prozent. Ferner im Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie: „Die Festsetzung von besonderen Zuschlägen für Arbeiten gefährlicher und gesundheitsschädlicher Art, sowie für besonders schmutzige Arbeit unterliegt freier Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterschaft des Betriebes."

Der Reichstarifvertrag für die feinkeramische Industrie bestimmt im § 15: „Für Arbeiten beim Reinigen der Kessel, Rauchkanäle, Eknomiser und Gasgeneratoren ist ein Zuschlag zu der sonstigen Entlohnung zu bezahlen."

Ebenso ist Schmutzgeld für Kesselreinigung im Reichstarifvertrag für das Personal der Deutschen Seefahrt und Passagierschiffe vorgesehen. Im Reichstarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk lautet § 7: „Fahrstuhlarbeiten an Türmen und Arbeiten an Dampfschornsteinen ohne festes Gerüst sind mit 40% Zuschlag zu dem jeweiligen Tariflohn zu vergüten."

Der Reichstarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichsbahn sieht Sonderzuschläge für Aufräumungs- und Einhebungsarbeiten bei Betriebsunfällen vor. Einen ähnlichen Zuschlag für Arbeiten bei Unglücksfällen kennt der Reichstarif für Seeschlepper und Seeleichter: „§ 23: Bei Arbeiten zur Rettung des Schiffes, die mit besonderer Gefahr verbunden sind, besteht Anspruch auf besondere Vergütung."

Im Reichstarifvertrag für Krankenschwestern in den Krankenanstalten des Reiches findet sich ein besonderer Seuchenzuschlag.

In den landwirtschaftlichen Tarifverträgen heißt es: „Spezialarbeiten und Arbeiten, die infolge ihrer Schmutzigkeit einen größeren Verschleiß an Kleidern herbeiführen, sind besonders zu vergüten. Für Arbeiten mit Kalkstickstoff und Kalksalpeter wird ein Stundenlohnzuschlag gewährt."

Sozialzuschläge.

Keine Zuschläge für die Arbeitsleistung als solche, sondern für außerhalb der Arbeit liegende soziale Verhältnisse sind die sogen. Teuerungs- und Sozialzulagen für Frauen und Kinder, Krankheitszulagen, Mietbeihilfen, Sterbegelder etc. Sie wirken sich sehr verschieden aus, da sie einmal in festen Sätzen, das andere Mal nach dem jeweiligen Verdienst des Arbeiters berechnet werden. Nur in letzterem Falle kommt der Unterschied zwischen Akkordlohn und Zeitlohn unter Umständen zur Geltung. Ausführliche Bestimmungen über die sogen. Soziallöhne trifft der Reichstarifvertrag für die Kali-Industrie. Neben den Tarifs- bzw. Gedingelöhnen sind folgende Soziallöhne zu zahlen, an

a) Verheiratete I. Kindergeld, II. Hausstandsgeld.

b) Unverheiratete, sofern sie Haupternährer ihrer Familie sind.

c) Witwen und Geschiedene sind den Verheirateten gleichzustellen, wenn und soweit die Voraussetzungen zu a) I und a) II erfüllt sind.

Der Anspruch auf die sozialen Zulagen besteht für Arbeiter nur insoweit, als sie sich nicht der entsprechenden Unterhaltungspflicht vorsätzlich entziehen. Der Reichstarifvertrag für die Flaschenindustrie gewährt als Sozialzulage: „Kinderzuschuß und Feuerung an Haushaltungsvorstände", der Reichstarifvertrag für die Tafelglas-Industrie in gewissen Fällen freie Wohnung, freien Brand und Miet-(Haus)zinssteuerbeiträge. Im Tarifvertrag für die Arbeiter der Reichsbahn sind Ortszulagen, Kinderzuschläge und Frauenzuschläge vorgesehen. Im Tarifvertrag für Arbeiter bei der Reichsbank Sterbegeld, 2 Wochenlöhne und als sonstige Sozialzulagen Sachbezüge, Wohnung, Dienstkleidung. Der Tarifvertrag der Redakteure sieht in § 7 als Sterbegeld das Gehalt für 4 Monate einschl. des Sterbemonats vor. Der Reichstarifvertrag für die Zigarettenindustrie billigt den Arbeitern in § 6 als Sozialleistung besondere Krankheitsbeihilfen zu: „Falls ein Arbeitnehmer mehr als 24 Tage krank ist, hat er Anspruch auf den Lohn für 5 Tage. Auf einen weiteren Krankheitsfall, der vor Ablauf von 6 Monaten nach Wiederaufnahme der Arbeit eintritt, findet diese Bestimmung keine Anwendung." Der Tarifvertrag für die Werkmeister in der Zigarrenindustrie in der Fassung vom 1. IV. 1928 enthält darüber folgende Bestimmung: „Für die Gewährung des Gehalts in Krankheitsfällen gilt die § 63 Abs. 1 des HGB. festgelegte Frist als zwingendes Recht für die Werkmeister.

Werkmeister mit mindestens 10jähriger Dienstzeit bei denselben Firmen erhalten in Krankheitsfällen abweichend von den gesetzlich festgelegten Bestimmungen das Gehalt auf die Dauer von 3 Monaten.

Stirbt ein Werkmeister, der mindestens 5 Jahre bei der gleichen Firma als Meister tätig war, so erhalten dessen Witwe oder die Hinterbliebenen nicht erwerbsfähigen Kinder für 3 Monate das Gehalt ausgezahlt."

Der Tarifvertrag der W.T.B.-A.G. bestimmt in § 5: „§ 63 HGB. Abs. 1 und 2 wird als zwingendes Recht anerkannt."

Der Reichstarifvertrag für das Deutsche Buch- und Zei-

infolge Betriebsunfalls im Sinne der Reichsversicherungsordnung wird den mindestens 6 Monate im Betriebe tätigen tungsdruckerei-Hilfspersonal „§ 7,5: Bei Dienstverhinderung Hilfsarbeitern der Unterschied zwischen dem Krankenkassengeld und dem Tariflohn seiner Altersklasse auf die Dauer von 6 Wochen bezahlt. Für die ersten 6 Tage, für die ein Lohnausfall aus dem Betriebsunfall eintritt, wird jedoch ein Unterschied nicht bezahlt."

Abschlagsakkorde.

In manchen Fällen dehnt sich eine Akkordarbeit über mehrere Lohnperioden aus. Da die Vergütung an sich erst bei Fertigstellung der Arbeit fällig ist, würde der Arbeiter seinen Lohn vielleicht erst nach Ablauf mehrerer Lohnperioden verlangen können. Das würde aber vielfach gegen die Bestimmungen über Lohnzahlungstermine verstoßen. Vor der eigentlichen Fälligkeit des Lohnes und der endgültigen Berechnung desselben werden in solchen Fällen Abschlagszahlungen gewährt, soweit sie sich innerhalb der Grenzen der Bestimmungen über Lohnzahlungstermine halten können und die Tarifverträge näheres über die Berechnung der Abschlagszahlungen bestimmen. Vgl. §§ 115 a, 119 a, 148 Nr. 13, 134 b Ziff. 2 Gew.O.; §§ 6, 7 LAO. Kaskel AR. § 138, Hueck: Arbeitsvertragsrecht S. 234.

Namentlich über die Höhe der Abschlagszahlungen finden sich häufig tarifliche Regelungen. So bestimmt z. B. der Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichsbahn: „§ 15,3: Die Lohnabschlagszahlung soll den fälligen Lohn in ungefährer Höhe erfassen. Für im Gedinge beschäftigte Arbeiter kann auf Wunsch der Belegschaft auch der erfahrungsmäßige Ueberverdienst bis zur Höhe von 80 vom Hundert berücksichtigt werden." Der Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe und der für die Stockindustrie bestimmen: „Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeit gilt der mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Stundenlohn."Im Reichstarifvertrag der Kaliindustrie heißt es: „§ 4: Der Lohn ist bis zum 15. des folgenden Monats auszuzahlen. Entsprechende Abschlagszahlungen sind am 5., 15. und 25. für den laufenden Monat zu gewähren", im Reichstarifvertrag für die Papier-Industrie: „Bei längerer als wöchentlicher Lohnperiode werden auf Antrag der gesetzlichen Betriebsvertretung wöchentliche Abschlagszahlungen

geleistet." Der Reichstarifvertrag für die Schriftgießer schränkt das Abschlagszahlen ein, indem er bei Akkordarbeit zweiwöchentlich Endabrechnung vorschreibt: „§ 14,2: „Die Stücklohnabrechnung darf bis zu zwei Arbeitswochen ausgedehnt werden."

§ 13.

Lohnberechnung bei Unmöglichkeit der Leistung.

1) Wenn die Unmöglichkeit von keiner Partei verschuldet ist, so entfällt bei Akkordlohn wie bei Zeitlohn der Anspruch auf die Gegenleistung. Soweit die Vergütung vorausbezahlt ist, ist sie nach den Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung zurückzuerstatten. (§ 323 BGB.) Der Arbeitgeber kann aber auch vom Arbeitnehmer Herausgabe des stellvertretenden commodums verlangen und dafür die Vergütung entsprechend den §§ 472, 473 BGB. mindern. Ebenso tritt eine entsprechende Minderung der Vergütung bei teilweiser Unmöglichkeit ein. Von dem Grundsatz des § 323 BGB. gilt im Bereiche des Arbeitsrechts eine wichtige Ausnahme: Bei einer nur vorübergehenden verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dauernden Unmöglickeit der Arbeitsleistung, die in der Person des Arbeitnehmers ihren Grund hat, ohne daß diesen ein Verschulden trifft, ist gemäß § 616 BGB. die Vergütung weiter zu zahlen.

Die Anwendung des § 616 BGB. ist vielfach durch Tarifvertrag ausgeschlossen, vgl. z. B. Reichstarifvertrag für die Töpfer und Ofensetzer: „§ 7,2: Die Bestimmungen des § 616 BGB. gelten für die vertragsschließenden Parteien als ausgeschlossen". Vgl. ferner Reichstarifvertrag für die Obst- und Gemüsekonserven-Industrie: „§ 11: Bezahlt wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit".

Die herrschende und wohl allein richtige Meinung zu § 616 BGB. hält dies mit der Begründung für zulässig, daß § 616 BGB. dispositives Recht sei, da er nicht im § 619 aufgeführt ist. Auch der Entwurf zum Arbeitsvertragsgesetz läßt in § 84 eine Abänderung der dem § 616 BGB. entsprechenden § 79 ff. des Entwurfs zu ungunsten des Arbeitsnehmers zu.

Die gegenteilige Meinung wird von Lotmar I S. 220, II S. 231 ff., Sinzheimer: Lohn und Aufrechnung S. 29, Fuld: Soz. Pr. IX S. 790 und Nelken: Dt.J.Zt. 1903 S. 211 vertreten und

damit gegründet, daß § 616 BGB. eine vom allgemeinen Vertragsrecht abweichende, den besonderen Schutz der Arbeitnehmer betreffende Vorschrift ist.

Es findet sich ferner die Ansicht vertreten, daß der Fall des § 616 BGB., wonach der Arbeiter bei vorübergehender Arbeitsverhinderung den Anspruch auf die Vergütung behält, nur für den Zeitlohnarbeiter Bedeutung habe, da der Akkordarbeiter ja ohnehin nicht nach der Zeit, sondern nach dem Ergebnis seiner Arbeitsleistung bezahlt werde. Wölbling zieht hieraus die Folgerung, daß § 616 BGB. auf den Akordvertrag überhaupt nicht anwendbar sei. Dem wird man nicht beitreten önnen. Ein Grund für die Beschränung des § 616 BGB. auf die Zeitlohnarbeit ist nicht einzusehen. An sich wird bei Akkordlohn wie bei Zeitlohn nur dann eine Vergütung geschuldet, wenn gearbeitet worden ist. Macht der Gesetzgeber hiervon in § 616 BGB. eine Ausnahme, so trifft diese in gleicher Weise den Zeitlohn- und den Akkordvertrag. Es ist m. E. auch nicht einzusehen, warum der Akkordarbeiter für die im Falle des § 616 BGB. entgangene Möglichkeit, im Akkord zu verdienen, kein Entgelt haben sollte. Auch in den Materialien zu § 616 BGB. findet sich eine Bestätigung dafür, daß der Gesetzgeber den § 616 BGB. auf Zeitlohn wie auf Akkordlohn angewendet wissen wollte. Der Reichstag hat nämlich einen Zusatz der II. Kommission, der den § 616 BGB. auf den Zeitlohn beschränken sollte, ausdrücklich abgelehnt. Vgl. Kaskel: Akkordlohn S. 154; Streckwald S. 48 ff.; Järisch S. 39 ff.; Dernburg: Bürgerliches Recht II, 2 S. 391; Bericht der Reichstagskommission S. 547; Koehne: Die Arbeitsordnungen im Deutschen Gewerberecht 1901 S. 53.

Viele Tarifverträge erkennen ausdrücklich an, daß § 616 BGB. sowohl für Zeitlohn- wie für Akkordarbeiter gilt, indem sie für beide Fälle nähere Bestimmungen treffen.

Die Fälle, die unter § 616 BGB. gerechnet werden, sind meist einzeln aufgeführt. Am häufigsten sind erwähnt Familienangelegenheiten, Vorladungen von Behörden, Erfüllung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten, Unfälle etc. Es seien einige charakteristische Beispiele aus Tarifverträgen angeführt:

Reichstarifvertrag für die Kali-Industrie: „§ 6, Arbeitsunterbrechungen: Ist ein Arbeiter durch gerichtliche Ladungen oder sonstige Erfüllung staatlicher oder kommunaler Pflichten

an der Dienstleistung verhindert, so hat er dies so rechtzeitig der Werkleitung mitzuteilen, daß eine entsprechende Schichtverlegung vorgenommen werden kann. Ist die Verlegung möglich, so hat er die Ersatzschicht zu verfahren. Ist die Verlegung nicht möglich, so steht dem Arbeiter, soweit sich die fragliche Tätigkeit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen läßt, eine Entschädigung in Höhe des anteiligen Schichtlohnes für die Zeit der Verhinderung nur in folgenden Fällen zu:

a) bei der Tätigkeit als Schöffe oder Geschworener,
b) bei Vorladungen an Gerichtsstelle oder vor polizeiliche Behörden, bei denen der Arbeiter als Zeuge vernommen wird, jedoch nur in solchen Angelegenheiten, in die er ohne sein Verschulden hineingezogen ist, in keinem Fall, wenn er als Beschuldigter in Strafsachen oder als Partei in Zivilsachen geladen ist,
c) bei Feuerlöschdienst auf Grund öffentlich rechtlicher Verpflichtungen,
d) bei Anzeigen beim Standesamt in Geburts- oder Todesfällen, soweit hierbei das Erscheinen des Betreffenden gefordert wird,
e) bei Entbindung der Ehefrau,
f) bei Sterbefall der Ehefrau oder eines Kindes,
g) beim erstmaligen Aufsuchen eines Arztes in Unfällen, falls diese während der Arbeitsschicht eingetreten sind und die ärztliche Bescheinigung beigebracht wird.

Im übrigen kann der Arbeiter Lohn für solche Zeit nicht beanspruchen, in der er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeit verhindert worden ist, auch wenn die Versäumnis entschuldbar und von nicht erheblicher Dauer ist.

Reichstarifvertrag für die Schokoladen-Zuckerwaren-Industrie: „§ 7,1: Der Lohn wird den Arbeitnehmern weitergezahlt, wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeit verhindert sind. Als nicht erhebliche Zeit werden vergütet: Nach einer Beschäftigungsdauer von 9 Monaten nicht über 3 Tage, nach einer solchen von 2 Jahren nicht über 6 Tage, nach einer solchen von 5 Jahren nicht über 9 Tage im Kalenderjahre."

Reichstarifvertrag für die Papier-Industrie: „§ 9, Arbeitsverhinderung: Im Sinne des § 616 BGB. wird den Arbeitnehmern in folgenden Fällen die Versäumnis der Arbeit ver-

gütet, und zwar bis zu 3 Stunden, in Städten mit über 100 000 Einwohnern bis zu 5 Stunden:

a) bei Anzeigen beim Standesamt,

b bei Vorladungen an Gerichtsstelle .... In keinem Falle als Beschuldigter in Strafsachen oder als Partei inZivilsachen,

c) bei nichtverschuldeten polizeilichen Vorladungen,

d) bei Feuerlöschdienst.

Die Dauer der vergütungspflichtigen Arbeitsverhinderung wird meist auf eine gewisse Zahl von Stunden pro Arbeitstag oder Arbeitswoche beschränkt. So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie, daß der Lohn für die Zeit der Arbeitsverhinderung höchstens auf die Dauer von 6 Stunden belassen wird. Der Reichstarifvertrag für das Lithographiegewerbe sieht Vergütung bis zu 3, in Sterbefällen bis zu 8 Stunden vor. In demReichstarifvertrag für das Pflaster- und Schottersteingewerbe ist das Höchstmaß 2 Stunden pro Woche. Nach dem Reichstarifvertrag für Marmor- und Grabmalbetriebe verlieren die Arbeiter ihren Anspruch auf Lohn bis zu 4 Stunden pro Löhnungsabschnitt nicht, wenn sie ohne Verschulden durch einen in ihrer Person liegenden Grund an der Arbeit verhindert sind.

In manchen Tarifverträgen, wie z. B. im Reichstarifvertrag für die Wellpappen-Industrie, wird für Städte über 10 000 Einwohner 4 Stunden Arbeitsverhinderung vergütet, sonst 3 Stunden.

Es könnte nun fraglich sein, ob durch Tarifvertrag für die Zeit der Arbeitsversäumnis eine geringere Vergütung festgesetzt werden darf als die, die im Falle des Nichteintritts der Arbeitssversäumnis verdient worden wäre. § 616 BGB. spricht schlechthin von dem Anspruch auf die Vergütungen bezw. auf die Gegenleistung. Es kann darum nur gemeint sein, daß die Vergütung zu zahlen ist, die unter regelmäßigen Umständen verdient worden wäre.

Danach ist also in den sämtlichen erwähnten Fällen, in denen die Arbeitsversäumnis zu vergüten war, dem Zeitlohnarbeiter der volle Zeitlohn und dem Akkordarbeiter der volle Akkordlohn zu gewähren. In Ermangelung genauer Berechnungsmöglichkeit muß der Akkord-Durchschnittsverdienst vergütet werden. Dabei muß dem Arbeitnehmer aber der Nachweis offengelassen werden, daß er mehr, dem Arbeit-

geber, daß er weniger verdient haben würde. Nur eine derartige Lohnberechnung wird dem Gesetz gerecht.

Die gegenteilige Ansicht bei Kaskel Akkordlohn S. 81, der nur schlechthin Durchschnittslohn geben will, ist in Anbetracht des Wortlautes des Gesetzes abzulehnen. Vgl. Hueck S. 80, Järisch S. 40.

Bestimmungen von Tarifverträgen, die einen geringeren Lohn für die Dauer der Arbeitsverhinderung zusprechen, als denjenigen, der dem Arbeiter nach dem Gesetz zusteht, sind, wenn man sich auf den Standpunkt stellt, daß § 616 zwingendes Recht enthält, für ungültig zu erachten. Solche Bestimmungen finden sich in vielen Tarifverträgen. So heißt es z. B. im Reichstarifvertrag für Rauchwaren, Zurichtereien und Färbereien: „§ 5: Da, wo infolge gesetzlicher Bestimmungen Entschädigung für ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen ist, ohne daß Arbeit geleistet wurde, ist für die Entschädigung der Akkordlöhner der festgesetzte Stundenlohn zugrunde zu legen".

Auch im Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichspost ist bei Unterbrechungen der Akkordarbeit Zeitlohn vorgesehen. Der Reichstarifvertrag für die Deutsche Feinkeramische Industrie bestimmt: „§ 8: In Fällen des § 616 BGB. erhält der Zeitlohnarbeiter Zeitlohn und der Stücklohnarbeiter den von ihm in den letzten 4 Wochen erzielten Durchschnitts-Stundenverdienst, beide bis zur Dauer von 4 Stunden".

2. War die Unmöglichkeit der Leistung vom Arbeitnehmer verschuldet, so kann der Arbeitgeber nach § 325 BGB. Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen oder vom Vertrage zurücktreten oder die Vergütung verweigern, (§ 320) oder die Rechte aus § 323 BGB. geltend machen. Nach § 323 BGB. kann er sich entweder auf den Wegfall des Vergütungsanspruchs des Arbeitsnehmers berufen, oder er kann vom Arbeitnehmer die Herausgabe des stellvertretenden commodums gegen Zahlung der nach §§ 472, 473 BGB. geminderten Vergütung verlangen.

Bei teilweiser vom Arbeitnehmer zu vertretender Unmöglichkeit ist zu unterscheiden:

a) hat der Arbeitgeber wegen der teilweisen Unmöglichkeit kein Interesse mehr an der Leistung, dann stehen ihm nach § 325 BGB. folgende Rechte zu:

Er kann Schadensersatz wegen Nichterfüllung der ganzen Arbeitsleistung verlangen oder vom ganzen Vertrage zu-

rücktreten oder nach § 323 BGB. den Wegfall des Vergütungsanspruches oder Minderung der Vergütung oder Herausgabe des stellvertretenden commodums gegen entsprechende Vergütung geltend machen.

b) Hat der Arbeitgeber noch ein Interesse an der Leistung, so kann er Schadensersatz wegen Nichterfüllung des Restes gegen Zahlung der Vergütung des geleisteten Teils geltend machen. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber zwar das Interesse verloren hat, diesen Umstand aber nicht nachweisen kann.

3. Hat der Arbeitgeber die Unmöglichkeit verschuldet oder tritt die Unmöglichkeit während des Annahmeverzuges ein, so wird der Arbeiter von der Verpflichtung der Arbeitsleistung frei und behält seinen Lohnanspruch. Er muß sich allerdings anrechnen lassen, was er durch die Befreiung von der Leistung erspart oder anderweitig verdient oder böswillig zu verdienen unterlassen hat.

Für die Bemessung der Vergütung ergibt sich folgendes:

Entfällt der Vergütungsanspruch ganz, so ist auch die Frage, wie sie beim Zeitlohn und Akkordlohn zu berechnen gewesen wäre, hinfällig.

Wird die volle Vergütung geschuldet, so ist bei Zeitlohn und Akkordlohn dieselbe Vergütung zu zahlen, wie wenn gearbeitet worden wäre. War nun aber beispielsweise in der fraglichen Zeit ein Akkordverdienst deshalb nicht möglich, weil nur noch Zeitlohnarbeit geleistet wurde, so behält der Akkordarbeiter dennoch bis zum nächstzulässigenKündigungstermin den Anspruch auf den voraussichtlich erzielten Akkordverdienst. Vgl. hierzu Kaskel: Akkordlohn S. 159; Järisch, Lohnanspruch S. 9,47 ff.; Potthoff: Probleme des Arbeitsrechts S. 196; Ruemelin S. 111. Wird die Vergütung nach Maßgabe des stellvertretenden commodums gemindert, so tritt Vergütung nach dem Maße ein, in dem das stellvertretende Commodum, das der Arbeitgeber herausverlangt, hinter dem Werte der geschuldeten Arbeitsleistung zurückbleibt. Als Wert der geschuldeten Leistung wird man in der Regel den dafür vereinbarten Lohn in Ansatz bringen können. Bei Zeitlohnarbeit ergibt sich die geminderte Vergütung aus einem Prozentsatz des ausbedungenen Zeitlohnes. Bei Akkordlohn wird man einen Prozentsatz des Durchschnittsakkordverdienstes zugrunde legen, aber den Nachweis zulassen müssen, daß über bezw. unter Durchschnitt verdient worden wäre.

Die Lohnberechnung bei Minderung nach Maßgabe des möglichen Teiles der Leistung gestaltet sich bei Zeitlohnarbeit in der Weise, daß die bis zum Eintritt der Unmöglichkeit geleistete Zeit berechnet und hiernach die Vergütung bemessen wird. Bei Akkordarbeit nach Maß, Zahl oder Gewicht kann die Vergütung so ermittelt werden, daß die bis zum Eintritt der Unmöglichkeit geleistete Arbeit gezählt, gemessen oder gewogen wird. Bei Akkordarbeit an Arbeitsstücken, deren Herstellung einen längeren Zeitraum erfordert, fragt es sich, ob die Vergütung nach Maßgabe des geleisteten Teiles der Arbeit oder nach Maßgabe der zur Fertigstellung etwa noch erforderlichen Mehraufwendungen berechnet werden soll. Als Vergütung kommt, da der Arbeiter nicht für den Erfolg der Arbeit haftet, in Ermangelung anderer Maßstäbe nur ein dem Verhältnis von geleisteter Arbeitszeit zur Gesamtzeit entsprechender Lohn in Frage.

Kommt es also infolge teilweiser Unmöglichkeit nicht zu dem vollen Arbeitsergebnis, so muß, da sich die Vergütung nach dem Endergebnis richtet, der Lohn für die Teilleistung nach Verhältnis dessen bemessen werden, was die bisherige Arbeitsleistung für die Erreichung des Endergebnisses bei Nichteintritt der Unmöglichkeit bedeutet haben würde. Man wird hierbei davon ausgehen müssen, daß die Herbeiführung jedes Arbeitsergebnisses eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt, und daß das Endergebnis durch eine Teilleistung in dem Verhältnis gefördert ist, in dem die Arbeitszeit für die vollendete Arbeit zu der Teilarbeitszeit steht. Hat also z. B. ein Akkordmaurer an einer Mauer, für deren Errichtung normalerweise 14 Tage vorgesehen waren, eine Woche lang gearbeitet, so hat er die Hälfte des Gesamtlohnes verdient. Man wird jedoch jeder Partei den Nachweis offenlassen müssen, daß die Arbeit entweder schneller oder langsamer, als ursprünglich vorgesehen war, fertiggestellt werden konnte. Je nach dem hat dann der Arbeitnehmer in der einen Woche mehr oder weniger als die Hälfte des Gesamtlohnes verdient. Vgl. Järisch: Lohnanspruch S. 48; Hueck-Nipperdey S. 185 ff.

Ein Abzug für etwaige Mehraufwendungen der Fertigstellung des angefangenen Akkordarbeitsstückes ist nur unter dem Gesichtspunkte des Schadensersatzes möglich. Eine Schadenersatzpflicht ist im Falle teilweiser Unmöglichkeit dann gegeben, wenn die Unmöglichkeit vom Arbeitnehmer zu ver-

treten ist. Die Schadenersatzpflicht besteht nicht nur, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der ganzen Leistung wegfällt, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Interesse an der bisherigen Leistung erhalten hat und sie entsprechend vergütet, denn im § 280 BGB. ist der Schadenersatzanspruch zugebilligt, soweit die Leistung unmöglich geworden ist. Auch folgt aus § 325 Abs. 1, Satz 2, daß der Arbeitgeber, wenn er Schadenersatz wegen der ganzen Verbindlichkeit nur bei Wegfall des Interesses verlangen kann, er bei Bestehenbleiben dieses Interesses Schadensersatz wegen der teilweisen Unmöglichkeit verlangen kann. Vgl. Enneccerus Lb, I, 2 1927 § 272 I.

§ 14.

Lohnberechnung bei Leistungsverzug des Arbeitnehmers, — Mängelhaftung. — Haftung für Untergang des Arbeitsstücks.

Für den Verzug des Arbeitnehmers gelten die allgemeinen Vorschriften der §§ 286, 326 BGB. Für gewerbliche Arbeiter komt außerdem noch § 124 Gew.O. in Betracht.

Der Verzug kann wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. sein und zur fristlosen Entlassung berechtigen. Die Anwendung der Vorschrift des § 326 BGB., Rücktritt nach Fristsetzung, ist daher insoweit entbehrlich für das Arbeitsrecht. Vgl. RG. 92, 158; 105, 167; JW. 1912, 73; Hueck-Nipperdey Lb. I § 343; Titze S. 702; Giercke S. 93; Staub HGB. § 70 Anm. 29; RGR. § 626,3; Planck BGB. § 626,6; anderer Ansicht Staudinger § 626 I b, Oertmann BGB. § 626,4, derselbe Arbeitsvertragsrecht S. 131; Dühringer-Hachenberg HGB. Vorbemerkung 18 zu § 59.

Ist der Arbeiter nur mit einem Teil der Leistung in Verzug, so kann der Arbeitgeber, wenn er nachweist, daß die teilweise Erfüllung wegen des Verzuges für ihn kein Interesse mehr hat, Schadenersatz wegen Nichterfüllung der ganzen Leistung verlangen. Behält er das Interesse oder kann er den Wegfall des Interesses nicht nachweisen, so muß er dem Arbeitnehmer bei Zeilohn wie bei Akkordlohn einen der bisherigen Arbeitsleistung entsprechenden Teil vergüten. Er kann aber hiervon als Verzugsschaden die Mehrkosten einer Fertigstel-

lung der Arbeit durch einen anderen Arbeiter in Abzug bringen.[13]

Da der Arbeitnehmer weder bei Akkordarbeit noch bei Zeitlohnarbeit aus dem Arbeitsvertrag für den Erfolg der Arbeit haftet, so können ihm Mängel oder Untergang des Arbeitsstücks nur dann zur Last gelegt werden, wenn darin eine positive Vertragsverletzung oder eine unerlaubte Handlung erblickt werden kann. Dieses sind dann aber selbständige Haftungsgründe, die den Vergütungsanspruch als solchen nicht berühren und diesem gegenüber im Wege der Aufrechnung innerhalb der zulässigen Grenzen geltend gemacht werden können. Die Vorschriften über verschuldete Unmöglichkeit oder Verzug kommen nicht zur Anwendung, da die Lieferung von mangelhaften Arbeitsstücken und Untergang derselben, die allein geschuldete Arbeitsleistung nicht unmöglich geworden ist, auch eine Verspätung mit der Leistung nicht vorliegt.[14]

Der Vergütungsanspruch ist auch nicht davon abhängig, daß der Arbeitnehmer den Nachweis führt (§ 282 BGB.), daß ihn kein Verschulden an dem Mißlingen des Arbeitsstückes treffe,[15] sondern der Arbeitgeber muß beweisen, daß den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Fehlerhaftigkeit trifft.

Dieser Grundsatz ist in den Tarifverträgen und Arbeitsordnungen meist nur zum Teil anerkannt. Vielfach haben sie den Vergütungsanspruch bei fehlerhaftem oder untergegangenem Arbeitsstück gänzlich ausgeschlossen oder von einer Anzeige abhängig gemacht und somit eine dem Wesen des Arbeitsvertrages an sich fremde Mängelhaftung und Haftung für den Untergang des Arbeitsstückes geschaffen.[16]

13) So hat in einer ähnlichen Sache AC. 421/28 das Arbeitsgericht Prenzlau entschieden:

Kläger war beim Beklagten mit Rübenverziehen im Akkord beschäftigt. Mit der Behauptung, daß er 8 Morgen bearbeitet habe und für den Morgen 5,— Mk. vereinbart gewesen waren, Beklagter aber nur 15,— Mk. gezahlt hätte, hat Kläger beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 25,— Mk. zu zahlen.

Für den Beklagten, den ich vertrat, beantragte ich kostenpflichtige Abweisung mit der Begründung, daß Kläger die Arbeit nicht beendet und ordnungsmäßig erledigt habe, sodaß Beklagter sie von anderen Arbeitern teils gegen Akkord und teils gegen Tagelohn sachgemäß fertigstellen lassen mußte. Meinem Antrag gab das Gericht mit der Begründung statt, daß § 614 BGB. bestimmt, daß die Vergütung nach der Leistung der Dienste zu entrichten ist. Da Kläger aber die ihm übertragene Akkordarbeit nicht vollendet hatte und die Rüben nicht ordentlich verzogen und verhauen, sowie die 2. Hacke überhaupt nicht gemacht, sonach nicht vertragsmäßig vorgeleistet hatte, so ist der Beklagte zur Zahlung der Vergütung nicht verpflichtet.

14) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, S. 153, 155 zu 5. Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 124 und 131/132 zu C. Kartenauskunftei Karte Akkordvertrag; Ausschuß 1 R.A.G. 125/29.

15) A. Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 151 ff.

16) Streckwald, S. 40.

Nach verschiedenen Tarifverträgen der Gießerei-Industrie wird verschuldeter Ausschußguß nicht vergütet. Um die Beweislast zu vereinfachen, sind vielfach von vornherein gewisse Fehler als unverschuldet festgelegt. Der übrige Ausschuß, bei dem ein Verschulden nicht nachweisbar ist und der auch nicht als nachweisbar unverschuldet gilt, wird mit einem Prozentsatz des vollen Akkordpreises vergütet.

Der Reichstarifvertrag für die Weißhohlglas-Industrie bestimmt:

„§ 8: Abgenommen und bezahlt werden nur Arbeiten, die in jeder Beziehung der Ausschreibung entsprechen, fehlerfrei angefertigt und verkaufsfähig sind.

Mit Arbeitsfehlern behaftete werden nicht bezahlt.

Kühlofenbruch und geschmolzenes Glas in mehr als üblichem Umfange sind zu bezahlen, sofern den betreffenden Arbeiter ein Verschulden nicht trifft.

Entschädigungen für Versäumnisse durch Eintreten wesentlicher Sonderfälle, wie z. B. Formenbruch, Trittbruch, werden nach gegenseitiger Verständigung bezahlt."

„§ 12: Die bei ordnungsmäßigem Betriebsgang infolge von Winden, Steinen und Schlieren entstehenden fehlerhaften Waren bis zur Höhe von 10% der Tageserzeugung bei jeder Sorte werden nicht bezahlt. Ist dagegen schlechtes Glas vorhanden, so ist der Glasmacher verpflichtet, der Betriebsleitung Anzeige zu machen. Ist Weisung für Weiterarbeit gegeben, so wird die angefertigte Ware nach den hierfür geltenden Tarifen bezahlt."

Der Reichstarifvertrag für die Schriftgießer bestimmt:

„§ 13: Der Arbeitnehmer haftet für ordnungsmäßige und regelrechte Arbeit und ist für den durch mangelhafte Arbeit entstandenen Schaden verantwortlich."

Im Reichstarifvertrag für Buchdruckerei- und Buchbindereibetriebe ist die Mängelhaftung in versteckter Form zum Ausdruck gebracht: „Bei Akkordarbeiten haben die Drucker bis zu 4% unbezahlten Ueberschuß zum Ersatz von Ausschußdrucken zu liefern.

Im Reichstarifvertrag für die Schuhindustrie heißt es: „Bei mangelhafter Arbeit kann der für Nacharbeiten zu zahlende Lohn abgezogen werden. Ebenso kann der Arbeiter für die durch Vorsatz oder Fahrlässigkeit verdorbenen Waren schadenersatzpflichtig gemacht werden."

Der Rahmentarifvertrag für die Tafelglasindustrie bestimmt: „§ 6,3: Die in den Lohntarifen festgesetzten Löhne gelten für eine fachlich einwandfreie Arbeit".

Aehnlich heißt es im Reichstarifvertrag für die Flaschenindustrie: „Für die Entlohnung ist im allgemeinen die Zahl der fehlerfreien Gefäße maßgebend. Es werden aber auch dem GlasmacherAusschußgefäße, hervorgerufen durch Defekt oder Stillstand der Transportmaschine, bezahlt, soweit ihn hieran kein Verschulden trifft.. Der Glasmacher ist aber verpflichtet, schlechtes Glas, Ruß des Ofens, sofort zu melden."

Der Reichstarifvertrag für das Deutsche Lederhandschuhgewerbe sieht Lohnabzüge für fehlerhafte Arbeit nur in besonders krassen Fällen vor: „Abzüge vom Lohn für schadhafte oder minderwertige Arbeit sind, soweit nicht erwiesener Massen Mutwilligkeit oder Nachlässigkeit folgen, ebenso wie Strafabzüge unzulässig."

In gleicher Weise regelt auch der Reichstarifvertrag für die feinkeramische Industrie die Mängelhaftung: „§ 32: Defektabzüge sind nur zulässig, wenn der betreffende Arbeiter einen Sachschaden vorsätzlich oder fahrlässig oder durch Verstöße gegen fachmännisch gebotene Arbeitsmethoden sowie Außerachtlassung der üblichen Sorgfalt bei der ihm übertragenen Arbeit verursacht hat,"

Gesetzliche Schranken für die Vereinbarung einer Mangelhaftung bestehen bis heute außer in § 80 a des Pr. Berggesetzes (Verbot des sogenannten Wagennullens) nicht.

Auch der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes hat sich der Regelung dieser Frage nicht angenommen, obwohl gerade hier eine gerechtere Regelung als sie heute vielfach noch durch die Tarifverträge geschieht, am Platze wäre.

§ 15.

Lohnberechnung bei Annahmeverzug des Arbeitsgebers.

Abgesehen von den allgemeinen Regeln für den Gläubigerverzug gilt für das Gebiet des Arbeitsrechts eine besondere Bestimmung für den Annahmeverzug des Arbeitgebers, nämlich § 615 BGB. Danach kann der Arbeitnehmer bei Annahmeverzug des Arbeitgebers die Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Eine weitere Besonderheit besteht nach § 124 Nr. 4 Gew.O. Danach können Ge-

sellen und Gehilfen die Arbeit ohne Aufkündigung verlassen, wenn bei Stücklohnarbeit nicht für genügende Beschäftigung gesorgt ist.

Voraussetzung für die Anwendung des § 615 BGB. sind die allgemeinen Voraussetzungen jeden Gläubigerverzuges. Auf Seiten des Arbeitnehmers muß also zunächst ein Angebot der Leistung vorliegen.

Bei dem Angebot von Diensten genügt aber die bloße Gewährung der Dienste, da Gegenstand des Vertrages die Dienste als solche nicht deren Güte ist. Ein Arbeitgeber, der die Dienste eines Arbeiters also mit der Begründung nicht annehmen wollte, die Dienste seien nicht vollwertig, würde damit den Annahmeverzug nicht abwenden können.

Daß dies Ergebnis beim Zeitlohn gerechtfertigt ist, kann nicht zweifelhaft sein. Bedenken bestehen jedoch, ob es auch bei dem Akkordvertrag der Billigkeit entspricht. Beim Akkordvertrag ist Gegenstand der Verbindlichkeit wie beim Zeitlohnvertrag die Arbeitsleistung. Lediglich die Vergütung richtet sich nach dem Ergebnis. Wenn das Ergebnis mangelhaft ist, so ist trotzdem der Arbeiter seiner Arbeitspflicht nachgekommen und hat seine Dienste zur Verfügung gestellt. Durch Annahmeverweigerung kommt der Arbeitgeber ebenso wie beim Zeitlohn in Gläubigerverzug. Die Mangelhaftigkeit der Arbeit kann er auf anderem Wege geltend machen.

Beim Zeitlohn wie beim Akkordvertrag müssen dieDienste innerhalb der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit angeboten werden, damit der Arbeitgeber in Gläubigerverzug kommen kann. Das ist namentlich für fabrikartige Betriebe von Bedeutung, in denen eine außerhalb der Betriebszeit angebotene Arbeitsleistung völlig wertlos ist. Eine Maschine kann nur solange bedient werden, wie sie im Gang ist. Sind die geschuldeten Dienste unabhängig von der Betriebsorganisation, wie z. B. beim Heimarbeitsvertrag, so ist die Zeit der Arbeitsleistung gleichgültig. Für das Angebot der Arbeitsleistung kommt also eine bestimmte Zeit hier nicht in Frage.

Es genügt aber, um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu setzen, nicht nur das tatsächliche und rechtzeitige Angebot der Leistung, sondern die Leistung muß auch möglich sein. Ist die Leistung wegen Betriebsstockung oder Teilstreik nicht möglich, so kommt der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, sondern es greifen die Regeln über Unmöglichkeit der Leistung

Platz. Dann kommt es darauf an, ob eine von keiner Partei verschuldete Unmöglichkeit oder ob eine verschuldete und von welcher Partei verschuldete Unmöglichkeit vorliegt.

Annahmeverzug kann auch dadurch eintreten, daß der Arbeitgeber von vornherein die Annahme der Leistung ablehnt. Bei Zeitlohn liegt derartiger Annahmeverzug vor, wenn der Gläubiger vor Beginn der Arbeit erklärt hat, dieselbe nicht annehmen zu wollen oder sonst die erforderlichen Vorrichtungen zur Ermöglichung der Arbeit nicht trifft.

Bei Akkordarbeit liegt solcher Annahmeverzug auch dann vor, wenn der Arbeitgeber nicht die vereinbarte Akkordarbeit zuweist oder dem Arbeitnehmer andere Arbeit als die vereinbarte zuweist.

Ein Verschulden des Arbeitsgebers ist zum Eintritt des Annahmeverzuges nicht erforderlich, vgl. RG. 100, 46; JW. 1924, 811;Recht 1924, Nr. 344; Hueck-Nipperdey Lb. S. 146. Es ist daher gleichgültig, aus welchem Grunde der Arbeitgeber die Leistung nicht annimmt, ausgenommen die Fälle, in denen ein eigenes Verschulden oder wie bei Teilstreik ein kraft Gemeinschaftsverhältnisses ihm mit zur Last fallendes fremdes Verschulden des Arbeitgebers die Annahme der an sich möglichen Leistung verhindert. Die Tarifverträge bezeichnen die in Frage kommenden Fälle in der Regel als „Wartezeit". Im einzelnen ist ihre Stellungnahme zu der „Wartezeit" sehr verschieden. Es kommt vor, daß jede Vergütung für derartige Fälle ausgeschlossen wird. So ist z. B. in der Zuckerrübenverarbeitung, in der Kalk- und Zementindustrie, im Berliner Baugewerbe eine Vergütung für Arbeitsausfall bei Betriebsstörungen, ungünstiger Witterung usw. ausgeschlossen. Vergütet wird nur die Zeit, in der wirklich gearbeitet wird. Vgl. Kaskel S. 128 A. 3. Sie bezieht sich auf Zeitlohnverträge (Zeit ist Bemessungsform des Lohnes). Die Rechtsprechung[17] erblickt in jener Bestimmung m. E. mit Recht noch nicht stets einen Ausschluß des nach herrschender Meinung abdingbaren § 615. RArbG. JW. 28, 3130. Auch finden sich Beschränkungen auf den Stundenlohn, Zuschläge zum Stundenlohn für Akkordarbeiter. Oder es wird den Akkordarbeitern der Akkorddurchschnittsverdienst mit gewissen Abzügen gewährt. Vielfach wird die Gewährung an die Bedingung geknüpft, daß der Ar-

17) Die verschiedenen Möglichkeiten behandelt eingehend Warncke NZfA. 1929 Sp. 757 ff. mit eingehenden Literaturangaben.

beitsnehmer rechtzeitig von der Störung Anzeige macht. Auch zeitliche Begrenzungen finden sich. Oder es wird vorgeschrieben, daß Akkordarbeiter inzwischen Zeitlohnarbeit leisten müssen. Bei der Berechnung entstehen Schwierigkeiten bei teilweisem Unterbleiben der regulären Arbeitsleistung, z. B. weil nur ein Teil des Werkzeugs oder Material fehlt oder nur ein Teil der Maschine stillsteht oder beschädigt ist usw. In diesen Fällen wird oft derselbe Lohn gewährt, wie bei völliger Nichtleistung. Eine Regelung, die in derartigen Fällen einen der teilweisen Unmöglichkeit der Arbeitsleistung entsprechenden Zuschlag zu dem für völlige Nichtleistung vorgeschenen Tarifsatz gewährt, erscheint billiger.

Ein Tarifvertrag der Schwarzwälder Uhrenindustrie bestimmt deshalb:

„Bedient ein Arbeiter mehrere Maschinen im Akkord und stehen eine oder mehrere davon ohne sein Verschulden still, so erhält er für die ausfallenden Maschinen einen Ausgleich, falls die bei Akkordfestsetzung angenommene Zahl der Maschinen unterschritten ist. Die Höhe des Ausgleichs ist so zu bemessen, daß der Arbeiter nicht weniger als 5 v. H. unter seinem Durchschnittsverdienst verdient, mindestens aber 20 v. H. über seinem Einstellohn."

Die bei Lohnzahlungen und Aushändigung der Abgangspapiere entstehende Wartezeit wird in der Regel nur vergütet, wenn sie eine bestimmte angemessene Dauer überschreiten und dadurch nachweislich ein Schaden entstanden ist.

Der Reichstarifvertrag für die Kartonnagenindustrie trifft folgende Regelung:

„II, 8: Tritt wegen Mangel an Kraft, Licht, Heizung oder Material bei einzelnen Firmen zeitweilig eine Verkürzung der Arbeitszeit ein, so sind, soweit eine Kündigungsfrist nicht besteht, für die ersten drei Tage 50% des ausfallenden Arbeitslohnes zu zahlen."

Der Reichstarifvertrag für die Weißhohlglas-Industrie bestimmt:

„Arbeitsausfälle, verursacht durch Betriebsstörungen infolge von schlechtem Glas, schlechtem Arbeitsanfang, oder dergleichen werden den daran beteiligten Arbeitern, wenn sie dadurch ein Verdienstentgang trifft, der durch andere Arbeitsverteilung nicht ausgeglichen werden kann, für die Dauer der Störung bis zum Ablauf des zwölften Arbeitstages mit den in

den Lohntabellen noch festzulegenden Zeit- und Richtlöhnen entsprechend dem entstandenen Ausfall entschädigt.

Hierfür haben die Arbeiter ihnen angebotene ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Arbeiten zu leisten."

Im Reichstarifvertrag für Poliere und Hilfspoliere im Baugewerbe heißt es im § 9,1:

„Für Regentage, Betriebsstörungen und Ruhen der Arbeit aus einem sonstigen, nicht in der Person des Poliers liegendem Grunde darf ein Gehaltsabzug nicht stattfinden."

Der Reichstarifvertrag für die kommunalen Straßenbahnen bestimmt:

„Arbeitsversäumnis, die infolge von Verkehrsstörungen unvermeidbar ist, und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, kann auf Grund bezirklicher Vereinbarungen vergütet werden."

Der Reichstarifvertrag für die Schriftgießer trifft eine Regelung dahingehend, daß bei Betriebsstörungen Entschädigung der Lohnarbeiter nach ihrem Stundenlohn, der Akkordarbeiter nach dem Mindestlohn ihrer Klasse zu gewähren ist.

Der Reichstarifvertrag für die Marmor- und Grabmalbetriebe bestimmt, daß bei Steinmangel, Betriebsstoffmangel usw. eine angeordnete Wartezeit über eine viertel Stunde hinaus im Stundenlohn zu vergüten ist.

Im Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe ist im § 39 bestimmt, daß Akkordarbeiter bei Wartezeit 5% Zuschlag zu ihrem Stundenlohn erhalten.

Im Reichstarifvertrag für die Uniformlieferungsschneiderei heißt es:

„§ 18 III, 8 Unverschuldetes Warten auf Material über eine halbe Stunde wird bis zu 8 Stunden nach dem Stundenlohnsatz vergütet, wenn der Arbeiter den Mangel rechtzeitig meldet."

Der Reichstarifvertrag für die Herren- und Damenmaßschneiderei bestimmt: § 12 Wartezeit:

„Die Zeit für die Entgegennahme und Ablieferung der Arbeit darf eine Stunde nicht überschreiten, Voraussetzung ist, daß der Arbeitnehmer die vorgeschriebene Ablieferungszeit innehält. Für jede darüber hinaus angefangene halbe Stunde wird anteilig nach dem Stundenlohn bezahlt."

Die vielfach von § 615 BGB. abweichende Regelung der „Wartezeit" erklärt sich daraus, daß die Tarifverträge in der

Mehrzahl davon ausgehen, daß § 615 BGB. nachgiebiges Recht sei. In der Literatur wird diese Meinung namentlich von Hueck-Nipperdey Lb. S. 188; Planck § 615,2 vertreten. A.A. sind Kaskel A.R. S. 88; Hueck, Arbeitsvertragsrecht S. 89, vgl. ferner NZfA. 1929 Sp. 759 ff und die dort weiter aufgeführte Literatur und Entscheidungen.

Die letztere Ansicht wird damit begründet, daß § 615 BGB. eine, den besonderen Schutz des Arbeitnehmers bezweckende, vom allgemeinen Vertragsrecht abweichende Bestimmung ist. Derartige im öffentlichen Interesse getroffene Schutzvorschriften können ihren Zweck nur erreichen, wenn sie nicht dem freien Spiel der zufälligen Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt überlassen werden.

Kaskel hält § 615 BGB. deshalb nicht für ausschließbar, weil sonst die Kündigungsvorschriften umgangen werden könnten.

Die Kündigungsvorschriften können aber nur dann umgangen werden, wenn der Arbeitgeber sich ausbedungen, daß er bei vorsätzlicher Nichtbeschäftigung nicht zu bezahlen brauche. Da der Arbeitgeber die Haftung für Vorsatz wegen § 276 Absatz 2 BGB. nicht ausschließen könne, Kündigung aber immer etwas vorsätzliches sei, so könne schon deshalb niemals der Kündigungsschutz ausgeschlossen werden. Ich schließe mich der herrschenden Meinung an. Danach enthält § 615 nachgiebiges Recht. Das Reichsarbeitsgericht führt in einer Entscheidung abgedr. in JW. 28, 3130 dazu aus:

„Allerdings nehmen die Vorschriften des BGB. über den Dienstvertrag besondere sozialpolitische Rücksichten auf den wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer. Damit ist aber der Grundsatz der Vertragsfreiheit, der für das Vertragsrecht im allgemeinen gilt, nicht vollständig, sondern nur insoweit ausgeschaltet, als das Gesetz es ausdrücklich ausspricht. Ein solcher Ausspruch ist nun wohl für die §§ 617, 618, 619, 624, 629/30, nicht aber für die §§ 615, 616 erfolgt."

Wenn man der Ansicht folgt, daß § 615 zwingendes Recht enthält, dann sind die Bestimmungen der Tarifverträge, die einen Annahmeverzug darstellende „Wartezeit" anders als durch Zusprechung des vollen Verdienstes regeln, daher ungültig. An ihre Stelle tritt die gesetzliche Regelung des § 615 BGB. Die weitgehende Anerkennung der Warte-

zeit in den Tarifverträgen spricht dafür, daß § 615 die Betriebsverhältnisse nicht im Auge gehabt hat.

§ 16.

Lohnberechnung für Urlaub.

Bei der Lohnberechnung für die Urlaubszeit des Arbeiters ist davon auszugehen, daß das Urlaubsentgelt nicht nur eine Sondervergütung für die Urlaubstage, sondern für die Arbeitsleistung eines ganzen Jahres darstellt. Dieser Charakter der Urlaubsvergütung kommt in der Regel schon darin zum Ausdruck, daß Anspruch auf bezahlten Urlaub in der Regel erst nach der Arbeitsleistung eines vollen Jahres besteht. Einige Tarifverträge betonen ausdrücklich diese Natur des Urlaubsentgelts als einer Sondervergütung für die Arbeitsleistung eines ganzen Jahres, so z. B. der Reichstarifvertrag für die Woll- und Haarhutindustrie: „§ 11,6: Heimarbeiterinnen erhalten als Abgeltung des Urlaubs 2% ihres Verdienstes im letzten Jahre vom Ferienbeginn rückwärts gerechnet. „Vgl. ferner Reichstarifvertrag für Marmor- und Grabmalbetriebe § 4,2: „Der Urlaub wird für das Jahr gewährt." Ebenso der Reichstarifvertrag für die Pflaster- und Schottersteinindustrie: „§ 10: Der Urlaub wird für das Kalenderjahr gewährt."

Sämtliche Tarifverträge in der Landwirtschaft enthalten die Bestimmung, daß allen in ständigem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern nach einjähriger Tätigkeit in demselben Betriebe ein Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes und Deputates zu gewähren ist.

In der Literatur wird diese Auffassung der Urlaubsvergütung besonders von Hueck vertreten, vgl. Hdb. S. 95. Im übrigen herrscht Streit darüber, welcher Lohn zu zahlen ist, wenn die Urlaubszeit in eine Periode der Kurzarbeit fällt. Zu einer gerechten Lösung gelangt man hier nur, wenn man die während der Urlaubstage herrschenden Arbeitsverhältnisse außer Betracht läßt und den tatsächlich verdienten Jahresdurchschnitt-Zeit- oder Akkordlohn und dementsprechend die Vergütung pro Arbeitstag berechnet.

In den Tarifverträgen herrscht große Mannigfaltigkeit. Es werden sowohl vielfach voraussichtliche Ueberstunden mitberücksichtigt, wie voraussichtliche Kurzarbeit einkalkuliert etc. So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie: „Arbeiter, die vor dem Urlaub in regel-

mäßiger 9 oder 10 stündiger Arbeitszeit gearbeitet haben, erhalten während des Urlaubs zum tariflichen Stundenlohn für die 9. bezw. 10. Stunde einen 25%igen Zuschlag." Der Reichstarifvertrag für die Straßenbahnen, Kleinbahnen und Privateisenbahnen bestimmt den Urlaubslohn in folgender Weise: „§ 8: Unter Lohn sind diejenigen Bezüge zu verstehen, die der Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsleistung planmäßig während des gleichen Zeitraums bezogen hätte," ebenso wird die Urlaubsvergütung im Reichstarifvertrag der Kali-Industrie berechnet: „§ 7. Urlaub. Für die Dauer der Urlaubsschichten erhält der Schichtlöhner ebenso wie der Gedingelöhner den Lohn einschließlich Kindergeld bezahlt, den er je Schicht verdient haben würde, wenn er auf dem Bergwerk bei gleicher Beschäftigung weiter gearbeitet hätte." Eine entsprechende Regelung findet sich im Reichstarifvertrag für die Holzstoff-Industrie.

Mit einer gewissen Einschränkung gehört auch noch der Reichstarifvertrag für die Herrenkonfektion hierher: „§ 14. Wenn in einem Betriebe zur Zeit des Ferienantritts verkürzt gearbeitet und verkürzt entlohnt wird, so erhält der Arbeitnehmer anstelle der vollen Vergütung nur die Vergütung, die er erhielte, wenn er während der Ferienzeit arbeiten würde. Voraussetzung ist jedoch, daß im Betriebe in den abgelaufenen 12 Monaten vor dem 1. Mai des Ferienjahres bereits einmal während 3 Monaten ununterbrochen verkürzt gearbeitet worden ist.

Ist in der genannten Zeit weniger als 3 Monate verkürzt gearbeitet worden, oder wird trotz verkürzter Arbeit zur Zeit des Ferienantritts voll entlohnt, so ist die volle Vergütung zu zahlen."

In der Bayrischen Großstadt-Metallindustrie wird für Akkordarbeiter bei voraussichtlicher Arbeitszeit von 48 Stunden der 10fache und bei voraussichtlich längerer Arbeitszeit der 11fache Stundenlohn pro Urlaubstag vergütet.

Andere Tarifverträge helfen sich in der Weise, daß sie eine Vergütung des Urlaubs der Akkordarbeiter im Zeitlohn und hierzu einen gewissen Zuschlag vorsehen. So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Stock- und Pfeifenindustrie: „§ 34: Akkordarbeiter erhalten während der Ferien den tariflichen Mindeststundenlohn plus 10%." Der Reichstarifvertrag für die Uniformlieferungsschneiderei legt für die

Ferientage der Akkordarbeiter den zur Zeit der Ferien geltenden Stundenlohn zu Grunde und gewährt hierzu einen Zuschlag von 10%. Der Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe sagt ganz allgemein: „§ 56: Während der Ferien haben Arbeiter und Arbeiterinnen Anspruch auf Lohn in Höhe des vereinbarten Stundenlohnes." Im Reichstarifvertrag für die Feinkeramische Industrie heißt es: „§ 37: Als Urlaubsentschädigung gilt der Durchschnittsstundenlohn." Der Reichstarifvertrag für die Pflaster- und Schotterstein-Industrie sieht eine Urlaubsbezahlung nach Normalstundenlohne (8 Stunden pro Tag) vor. Nach dem Reichstarifvertrag der Marmor- und Grabmalbetriebe gilt für die Berechnung der Urlaubsvergütung der am Tage des Urlaubsantritts geltende Orts-Tarifstundenlohn. Im Reichstarifvertrag für die Blumengeschäfte ist Ferienbezahlung für Zeitlohn- wie für Akkordarbeiter nach Maßgabe der Grundlöhne vorgesehen. Der Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-Industrie bestimmt: „VIII, 37: Die Ferienbezahlung erfolgt für Zeitlohn- und Akkordarbeitnehmer nach den festgesetzten Mindestlöhnen bzw. nach den tatsächlich bezahlten Löhnen für solche Arbeitnehmer, die über Tarif entlohnt werden. Die Ferienbezahlung erfolgt für die übliche 48-stündige Arbeitszeit." In der Chemischen Industrie bemißt sich die Urlaubsvergütung nach dem 8-fachen des tariflichen Stundenlohnes.

Zuweilen befindet sich die Bemessung der Urlaubsvergütung für Akkordarbeiter nach dem Akkorddurchschnittsverdienst von 4, 6, 8 oder 13 Wochen, oder ganz allgemein nach dem Durchschnittsverdienst der letzten Wochen. So bestimmt z. B. der Reichstarifvertrag für die Weißhohlglas-Industrie, daß Akkordarbeiter während des Urlaubs ihren Durchschnittsverdienst nach den letzten 4 vollen Wochen erhalten sollen. Die gleiche Regelung besteht in den Reichstarifverträgen für die Zigaretten-Industrie und die Flaschenindustrie. Der Reichstarifvertrag für Buchdruckerei- und Buchbinderei-betriebe bestimmt: „... Für Akkordlöhne kommt der Durchschnittslohn der letzten 6 vollen Lohnwochen abzüglich 10% in Betracht." Nach dem Reichstarifvertrag für die Schriftgießer erhalten Akkordlöhner Urlaubsvergütung nach Maßgabe des Durchschnittsverdienstes der letzten 8 Wochen zuzügl. der Grundgebühr ihrer Klasse. Der Reichstarifvertrag für die

Chemische Industrie geht von den letzten 13 Wochen aus: „Diejenigen Urlaubnehmer, die im letzten Vierteljahr vor dem Urlaubsantritt überwiegend im Akkord gearbeitet haben, erhalten während des Urlaubs für jede für die Entschädigung anrechenbare Stunde den durchschnittlichen Effektivstundenverdienst von den dem Urlaubsantritt voraufgehenden 13 Wochen bezw. bei monatlicher Lohnberechnung von 3 vollen Monaten. Jedoch darf der Tariflohn dadurch nicht um mehr als 30% überschritten werden. Zwischen dem Ende der der Verdienstberechnung zugrunde gelegten Zeitspanne von 13 Wochen bezw. 3 Monaten und dem Urlaubsantritt müssen mindestens 4 Wochen liegen."

Eine Berechnung des Urlaubsgeldes ganz allgemein auf Grund der in den letzten vollen Arbeitswochen gearbeiteten Stärken und Masse bezw. der geleisteten Arbeit ist im Reichstarifvertrag für die Tafelglas-Industrie vorgesehen.

Einige Tarifverträge betonen ausdrücklich, daß der Ueberstundenverdienst bei Berechnung des der Urlaubsvergütung für Akkordarbeiter zugrunde zu legenden Durchschnittsverdienstes außer Ansatz zu bleiben habe, so z. B. der Reichstarifvertrag für die Feinkeramische Industrie: „Die Entschädigung für jeden Urlaubstag ist auch bei Kurzarbeit nach der bei Vollarbeit auf jeden Tag entfallenden Zahl von Arbeitsstunden zu berechnen. Außer Ansatz bleiben jedoch die Ueberstunden."

„Der Durchschnittsstundenlohn wird nach dem in den letzten 4 abgerechneten Lohnwochen erzielten Gesamtverdienst berechnet, wobei die letzte Abrechnung mindestens eine Woche vor dem Urlaubsantritt liegen soll." Vgl. ferner Reichstarifvertrag für das Buch- und Zeitungsdruckereihilfspersonal:

„Als Lohn ist der vereinbarte Wochenlohn zu betrachten unter Ausschluß etwaiger Aufschläge für ungünstig gelagerte Arbeitszeit. Ist dagegen ein Hilfsarbeiter für längere Zeit in Nachtschicht zu einem entsprechend vereinbarten Wochenlohn tätig oder ist für wechselseitiges Tag- und Nachtarbeiten ein Pauschallohn vereinbart, so ist dem Hilfsarbeiter während der Ferienzeit dieser Wochenlohn zu zahlen." Der Satz 1 dieser Bestimmung findet sich auch im Reichstarifvertrag für Buchdruckerei- und Buchbinderei-betriebe.

dienst ist durch die der tatsächlich geleisteten Betriebsstunden der Fabrik zu teilen. Die so errechnete Summe ist mit der Anzahl der Betriebsstunden zu multiplizieren, die während der Ferientage bei gleichbleibender Arbeitszeit geleistet worden wäre. Sollte diese Arbeitszeit jedoch niedriger sein als 48 Stunden je Woche, so ist sie nur dann zugrunde zu legen, wenn sie in der den Ferien voraufgegangenen Zeit eine Dauer von mindestens 4 Wochen hatte."

Der Entwurf zum Arbeitsvertragsgesetz bestimmt in § 97: „Während des gesetzlichen Urlaubs behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt, das ihm bei regelmäßiger Arbeitszeit zustände." Diese Regelung der Urlaubsvergütung steht im Einklang mit dem Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichsbahn, wo es heißt: „. . . Für Urlaub wird Lohn nach der regelmäßigen Beschäftigung berechnet." Aehnlich bestimmt der Tarifvertrag für die in der Berliner Metallindustrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen:

„Die Bezahlung der Urlaubstage erfolgt bei Lohnarbeitern nach ihrem Stundenlohnsatz, bei Akkordarbeitern nach dem Durchschnittsstundenakkordverdienst. Grundsatz für die Bezahlung der Urlaubstage ist im übrigen, daß der Arbeitnehmer während des Urlaubs ebenso gestellt sein soll, als wenn er in der fraglichen Zeit arbeiten würde."

Ferner finden sich Anklänge an die Regelung des Entwurfs im Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe, im Reichstarifvertrag für die Schriftgießer, ferner in den Reichstarifverträgen für das Chemiegraphiegewerbe, für die Papierindustrie, für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie, für das Buchbindergewerbe und im Reichstarifvertrag für Marmor- und Grabmalbetriebe.

§ 17.

Kündigung.

Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen wie Rücktritt, Zeitablauf, Tod, Konkurs zeigen sich keine Besonderheiten, da diese Auflösungsgründe gleichmäßig für Zeitlohn und für Akkordlohn in Frage kommen können. Dagegen ergeben sich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung wesentliche Unterschiede zwischen Akkord- und Zeitlohn. Zunächst gelten gleichmäßig für beide Parteien die allgemeinen gesetzlichen Kündigungsgründe.

Der Reichstarifvertrag für die Zigarrenarbeiter berechnet die Ferienvergütung folgendermaßen: „Der in den 4 den Ferien unmittelbar voraufgegangenen Wochen erzielte Ver= Während beim Zeitlohnvertrag abgesehen von dem Fall des wichtigen Grundes stets eine Schutzfrist vorgesehen ist, ist für den Akkordvertrag durch § 623 BGB. kraft positiver Vorschrift das Erfordernis der Schutzfrist auf die Fälle be= schränkt, in denen das Arbeitsverhältnis die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in An= spruch nimmt. Ferner kann nach § 124 No. 4 Gew.O. der Akkordarbeiter fristlos kündigen, wenn der Arbeitgeber nicht für ausreichende Beschäftigung sorgt. Eine Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten kann aber bei Akkordverträgen da= durch gegeben sein, daß eine bestimmte Zeitdauer vorgesehen ist, die über den gesetzlichen Kündigungstermin hinausreicht. In diesen Fällen wird man eine Umdeutung der Kündigung auf den nach dem Vertragsinhalt zulässigen Termin für zu= lässig erachten müssen.

Die Tarifverträge schreiben in der Regel Kündigungs= fristen vor, die in gleicher Weise für Akkord= wie für Zeitlohn= arbeit gelten sollen. Zuweilen findet sich allerdings auch die Bestimmung, daß bei Gedingearbeitern eine Kündigung nicht stattfindet, d. h. fristlose Entlassung jederzeit zulässig sein soll.

Häufig finden sich Bestimmungen über die nach § 629 BGB. dem Arbeitnehmer zur Aufsuchung einer neuen Stelle zu gewährende Zeit. Die Zeit ist namentlich für Arbeitnehmer mit höheren Diensten oft auf mehrere Tage oder Wochen festgesetzt.

Vgl. Reichstarifvertrag für die Blumengeschäfte:

„Das Aufsuchen einer neuen Stellung ist bis zur Dauer von zweimal je 4 Stunden innerhalb der Kündigungsfrist wäh= rend der Arbeitszeit gestattet, wenn der Angestellte am Orte sucht und den örtlichen Arbeitsnachweis zu keiner anderen Zeit aufsuchen kann."

Reichstarifvertrag für die kommunalen Straßenbahnen:

„§ 10,4: Lohnfortzahlung für einen halben Tag zur Auf= suchung einer neuen Arbeitsstelle."

Tarifvertrag für Angestellte der Straßenbahnen und Klein= bahnen ab 1. 7. 27:

„§ 7,6: Vergütung zur Aufsuchung einer anderen Stelle bis zu 4 Tagen."

Reichsanstellungsbedingungen für die Kapitäne der Deutschen Seeschiffe über 100 Bruttoregister Tonnen:

„§ 5: Ein Monat bis sechs Wochen Umschaufrist zwecks Erlangung einer neuen Stelle."

Der Reichstarifvertrag für Straßenbahnen, Kleinbahnen und Privateisenbahnen bestimmt in Widerspruch mit § 629 BGB.:

„§ 7,2: Eine Bezahlung für die Zeit des Aufsuchens einer neuen Stelle erfolgt nicht."

Hier entsteht die Frage, ob ein Ausschluß des § 629 BGB. zulässig ist oder ob § 629 BGB. zwingendes Recht enthält. Wenn man der Auffassung folgt, daß derartige den Schutz des Arbeiters bezweckende Vorschriften öffentliches Recht enthalten, muß die Zulässigkeit einer Ausschliessung des § 629 BGB. abgelehnt werden. Die herrschende Meinung hält m. E. mit Recht § 629 für zwingendes Recht, da es sich hier um eine den Schutz des Arbeiters bezweckende, also um eine öffentliches Recht enthaltende Vorschrift handelt.[18]

Zuweilen beschäftigen sich die Tarifverträge auch mit der Frage, wie die Vergütung zu bemessen ist, wenn infolge der Kündigung die Arbeitsaufgabe, die sich auf einen längeren Zeitraum erstreckt, unterbrochen wird. Dabei wird zwischen Entlassung nach fristgemäßer Kündigung, zwischen Entlassung auf fristlose Kündigung des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers unterschieden.

Im ersten Fall wird in der Regel der Durchschnitt-Akkordverdienst zugebilligt. Im letzteren Fall dagegen wird nur der Akkorddurchschnittsverdienst mit einem gewissen Abzug z. B. 20 v. H. gewährt.

In der Berliner Metallindustrie wird bei fristgerechter Kündigung eines Akkordarbeiters der Durchschnittsakkord vergütet. Dagegen wird bei fristloser Kündigung nur Akkordarbeitsdurchschnitt abzüglich 20% gewährt.

Vielfach finden sich in den Tarifverträgen Bestimmungen allgemeiner Art, aus denen über die Berechnung nichts entnommen werden kann. So heißt es z. B.: „Bei Entlassung

18) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lb. S. 237; R.G.R. § 629, 1; Staudinger, § 629, 7; K.G.O.L.G. 22, 305; R.A.G. v. 2. V. 1928. Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, Band 2, S. 1, Kartenauskunftei Karte Stellensuche.

wird der Teil des Akkordlohnes bezahlt, der der Arbeitsleistung entspricht." „Erfolgt Aufhebung des Akkords vor Fertigstellung der Arbeit durch den Arbeitgeber, ohne daß Veranlassung hierzu durch den Arbeitnehmer gegeben worden ist, so erhält dieser den ihm zustehenden Ueberschußanteil."

Da die Kündigung als solche weder auf der einen noch auf der anderen Vertragsseite an sich niemals ein Verschulden darstellen kann, auch der Arbeitnehmer nicht für die Fertigstellung der Arbeit haftet, so ist ein Abzug von der bis zur Auflösung des Arbeitsvertrages verdienten Vergütung dafür, daß die Arbeitsaufgabe in unvollendetem Zustande kein Interesse für den Arbeitgeber hat oder ein Abzug dadurch, daß die Fertigstellung durch einen anderen Arbeiter mehr Kosten verursacht, grundsätzlich unzulässig. Die Bestimmungen der Tarifverträge, die Abzüge in derartigen Fällen zulassen, befinden sich daher im Widerspruch mit dem Gesetz, dürften aber, da nach dem Stande der heutigen Gesetzgebung kein Hindernis für die Schaffung vertraglicher Haftungen des Arbeitnehmers besteht, zulässig sein.

§ 18.

Entlassungsentschädigung.

Einen besonderen Fall der Vergütung regelt § 87 Absatz 1 Satz 2 BRG. Er kommt zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber, nachdem im Einspruchsverfahren seine Kündigung für nicht gerechtfertigt erklärt worden ist, die Wiedereinstellung eines Arbeiters ablehnt. Der durch Gesetz vom 29. 4. 23 eingefügte Satz 2 des § 87 Absatz 1 BRG. lautet:

„Die Entschädigung bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während der der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. Die einzelnen Bestandteile des Jahresarbeitsverdienstes sind mit einem Betrage in Ansatz zu bringen, der der zur Zeit der Entscheidung maßgebenden Lohn- oder Gehaltsgruppe der Berufsgruppe entspricht.

Diese Berechnung gestaltet sich unter Umständen bei einem Arbeiter, der häufig mit seiner Tätigkeit wechselt, schwierig. Die Praxis legt daher in der Regel, wenn die ver-

schiedenen Arbeiten nicht allzugroße Unterschiede in ihrem Wert aufweisen, den letzten Durchschnittsverdienst zugrunde und errechnet daraus den Jahresarbeitsverdienst.

§ 19.

Vergütung für die Zeit zwischen Entlassung und Wiedereinstellung.

Wird der Arbeitnehmer nach Beendigung des Einspruchverfahrens weiter beschäftigt, so regelt sich seine Vergütung für die Zeit zwischen Entlassung und Wiedereinstellung nach §§ 88, 89 BRG., 615, Satz 2 BGB.

§ 88 BRG. lautet:

„Der Arbeitgeber ist im Falle der Weiterbeschäftigung verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 BGB. findet entsprechende Anwendung."

§ 615, Satz 2 BGB. lautet:

„Er muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt."

Dann heißt es aber weiter § 88, Satz 3, BRG.:

„Der Arbeitgeber kann ferner öffentlichrechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenheit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstaten."

Daraus, daß nicht auf § 615, Satz 1, BGB., sondern auch auf § 615, Satz 2 BGB. Bezug genommen, ist, folgt, daß nur eine Vergütung schlechthin und nicht eine Vergütung für die einzelnen nicht geleisteten Dienste zu zahlen ist. Beim Zeitlohn wird dies in der Regel keinen Unterschied machen, wohl aber beim Akkordlohn. Denn, wenn § 615, Satz 1 BGB. Anwendung fände, würde er eine Vergütung für die nachweisbar in der fraglichen Zeit etwa geleistete Akkordarbeit verlangen können, während er so nur den Durchschnittsakkordverdienst beanspruchen kann.

Eine Besonderheit enthält noch § 89 BRB. Danach kann der Arbeitnehmer den Wiedereintritt verweigern. Macht er

von diesem Recht Gebrauch, hat er den obigen Vergütungsanspruch aus § 88, BRG. nur für die Zeit von der Entlassung bis zur Urteilsfällung. Die Tarifverträge schweigen hierüber wie im Fall des vorigen Paragraphen.

§ 20.

Lohnsicherheiten.

a. Mitwirkung der Arbeitervertretungen bei der Lohnfestsetzung.

Die Arbeitervertretungen wirken heute vielfach bei der Festsetzung der Lohnsätze mit. Daß diese Mitwirkung sich auch auf die Festsetzung der Akkordsätze bezieht, schreibt § 78 Betriebsrätegesetz ausdrücklich vor.

Reichstarifvertrag für das Graveur und Ziseleurgewerbe:

„Die Festsetzung der Tariflöhne wird von den Tarifkreisen selbständig vorgenommen. Jedoch soll dabei zur Wahrung der Gesamtinteressen des Berufes mit der Zentralkommission dieses Tarifes ständig Fühlung gehalten werden.

Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagen-Industrie:

„Die Festsetzung der Akkordlöhne erfolgt im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern.

Im Streitfall setzt die gesetzliche Arbeitsvertretung im Einvernehmen mit der Betriebsleitung die Löhne fest. Auch für die Akkordarbeit werden besondere Akkord- oder Werkkommissionen vorgesehen."

Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe:

„Die Festsetzung der Akkordpreise erfolgt unter Hinzuziehung der Betriebsvertretung oder einer besonderen von der Arbeiterschaft gewählten Akkordkommission.

§ 27. Die Betriebsvertretung bezw. die Akkordkommission ist in jedem Streitfalle über Lohn- und Akkordvereinbarungen hinzuzuziehen, wobei sie zu vermitteln und auf eine Einigung einzuwirken hat. Entlassungen wegen Lohn- und Akkordstreitigkeiten dürfen nicht erfolgen, solange nicht die Betriebsvertretung zur Schlichtung herangezogen wurde."

Reichstarifvertrag für die Feinkeramische Industrie:

„§ 26 Zeit- und Akkordlöhne werden im Einverständnis mit der Preiskommission ... aus ... 3 Arbeitern ... festgesetzt."

In der Zigarettenindustrie wirkt auf Seiten der Arbeitnehmer bei der Lohnfestsetzung sogar nur ein einzelner Vertrauensmann mit.

In dem Tarifvertrag des Tonwerks Biebrich werden nur die „Vertreter der betreffenden Kolonnen erwähnt."

Andere Tarifverträge sehen eine Kommission von 2 oder 3 Facharbeitern vor. Vielfach wird auch verlangt, daß diese Mitglied des Betriebsrats sein müssen. Auch Kommissionen von verschieden viel Arbeitern kommen vor. Oder man setzt die Kommission aus älteren Arbeitern zusammen.

Ein Tarifvertrag des Buchbindergewerbes bestimmt:

„Ein Mitglied des Betriebsrates, welches dem Buchbindereipersonal entstammt, der dienstälteste Buchbinder und zwei Arbeiterinnen."

Ein anderer Tarifvertrag bestimmt, daß ein von der Belegschaft gewählter Facharbeiter als ständiger Vertreter im Stücklohn bürotätig sein soll. Außerdem ist dann noch eine Werkstattkommission von drei Facharbeitern vorgesehen, welche eingreift, falls zwischen dem ständigen Vertreter und der Betriebsleitung keine Einigung zustande kommt.

Ein Tarifvertrag sucht Unparteilichkeit dadurch zu gewährleisten, daß die Entscheidung einem ortsfremden Ausschuß von je zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitnehmern übertragen wird.

Vielfach ist auch die Wahl gelassen zwischen gesetzlicher Betriebsvertretung und einer besonderen Akkordkommission.

Die Aufgaben der Arbeitervertretungen bei der Mitwirkung an der Lohnfestsetzung werden in den Tarifverträgen meist näher bezeichnet: Mitwirkung bei der Entscheidung über Einführung und Beibehaltung des Stücklohns, Festsstellung der Ursachen bei Minderverdienst, erste Instanz bei Streitigkeiten aus dem Akkordarbeitsverhältnis. Außer der Mitwirkung besonderer Arbeitervertretungen sehen manche Tarifverträge noch eine Mitwirkung der Organisationen vor.

b) Einsichtnahme der Arbeiter in die Lohnberechnung.

Um dem Arbeiter eine Möglichkeit zu geben, die Lohnberechnung nachzuprüfen, schreiben die Tarifverträge viel-

fach vor, daß die Lohnsätze in Listen ausgehängt werden müssen.

Reichstarifvertrag für die Etui- und Halbkartonnagenindustrie:

„Feststehende Akkordpreise müssen durch Aushang im Betrieb an einer allen Arbeitern zugänglichen Stelle bekannt gemacht werden."

Reichstarifvertrag für die feinkeramische Industrie:

„§ 27 ... Aushang der Löhne ..."

Weiter wird in den Tarifverträgen oft geschrieben, daß dem Arbeiter bei Uebernahme der Arbeit Lohnzettel ausgehändigt werden müssen.

Reichstarifvertrag für die Schriftgießerei:

„Jedem Berechner ist ein vollständiger Tarif nebst erforderlichen Deckblättern auszuhändigen."

Reichstarifvertrag für die feinkeramische Industrie:

„§ 33. Allen Arbeitern sind Auftrags- und Abrechnungsbücher oder -zettel auszuhändigen, aus denen der Arbeitsauftrag und die Lohnberechnung zu ersehen ist. Mit dem Arbeitsauftrag ist der dafür geltende Lohnsatz einzutragen."

Reichstarifvertrag für die Arbeiter der Reichspost:

„§ 16, 3. Bei den Lohnzahlungen ist dem Arbeiter eine übersichtliche Abrechnung auszuhändigen."

Reichstarifvertrag für die Kaliindustrie:

„Das Werk ist verpflichtet, den Lohn in übersichtlicher Weise in einem Lohnbuch oder Lohnzettel zu verrechnen, die den Arbeitern mindestens 24 Stunden vor dem Lohntage auszuhändigen sind."

Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe:

„§ 43. Für jeden Arbeitnehmer des Betriebes ist ein Lohnnachweis zu führen, in dem die wöchentlichen Lohnzahlungen und die Akkordvereinbarungen einzutragen sind. Der Lohnnachweis ist bei Lohnzahlung zwecks Nachprüfung dem Arbeitnehmer auszuhändigen, der etwaige Reklamationen am nächsten Werktag anzubringen hat. Im Streitfall ist der Lohnnachweis der Betriebsvertretung oder den Vertretern der Schlichtungskommission auf Verlangen vorzuzeigen."

Der Reichstarifvertrag für die Papierindustrie etc. schreibt vor, daß die Akkordbedingungen und Akkordsätze den Akkordarbeitern schriftlich oder gedruckt ausgehändigt oder im Betrieb an sichtbarer Stelle augehängt werden.

In manchen Tarifverträgen wird die Uebergabe des Lohnzettels zu einer wesentlichen Bedingung des Abschlusses eines Akkordarbeitsverhältnisses gemacht. Wird dieses Erfordernis nicht erfüllt, so tritt Bezahlung nach Stundenlohn oder Akkorddurchschnitt ein.

Der Tarif der Schiefergruben in St. Goarshausen bestimmt, daß der Akkordschein nicht dem Arbeitnehmer selbst, sondern dem Ortsältesten übergeben werden soll. Stücklöhne, die nicht im Tarifvertrag festgelegt sind, sondern von Fall zu Fall festgesetzt werden, sollen vor Uebernahme der Arbeit oder spätestens fünf Tage nach Beginn derselben festgestellt werden.

In ähnlicher Weise räumt der Reichstarifvertrag für die Kaliindustrie lediglich der gesetzlichen Arbeitervertretung das Recht auf Einblick in die Lohnzahlung ein:

„Wenn ein einzelner Beschwerdefall nicht im Benehmen mit dem Betriebsbeamten geregelt werden kann, wird der gesetzlichen Arbeitervertretung des Werkes auf Antrag Einblick in die Berechnung der Löhne gegeben.

Der Reichstarifvertrag für die Weißhohlglasindustrie gewährt den Arbeitern schlechthin Einsicht in die Lohnberechnung.

c) Schriftform des Akkordvertrages.

Einige Tarifverträge erblicken in der Schriftform eine Lohnsicherheit für den Arbeitnehmer. So bestimmt z. B. die Reichstarifvereinbarung für das Baugewerbe, daß der Einzelakkordvertrag zwischen dem Unternehmer und der Belegschaft vor Beginn der Arbeit schriftlich vereinbart wird.

Reichstarifvertrag für das Maler- und Lackiererhandwerk:

„§ 4. Werden Arbeiten im Akkord ausgeführt, so sind die Akkordsätze vorher zu vereinbaren. Der Akkordvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form. Wird diese unterlassen, so ist die Arbeit im Stundenlohn zu bezahlen. Der Akkordvertrag ist den Gehilfen abschriftlich auszuhändigen."

d) Lohngarantie.

Unter Lohngarantie kann man die Zusicherung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, daß dieser einen bestimmten Betrag ohne Rücksicht auf die tatsächliche Lei-

stug verdienen soll, verstehen. Man kann aber darunter auch eine Abrede verstehen, durch welche der Arbeitnehmer gegen die Ungewißheit der Lohnhöhe bei einer Berechnung des Lohnes nach dem Arbeitsergebnis durch Zusicherung eines Mindestlohnes geschützt werden soll.

Der erstere Fall der Lohngarantie kann sowohl bei Zeitlohn wie bei Akkordlohn in Frage kommen, während die Lohngarantie in letzterem Sinne im wesentlichen für den Akkordlohn in Betracht kommt. Nur dort, wo Zeitlohn an Stelle von Akkordlohn tritt, kann auch beim Zeitlohn eine Mindestlohngarantie einen Sinn haben.

Die erstere Art von Lohngarantie kommt in der Praxis nicht vor, weil es unwirtschaftlich ist, einen Lohn schlechthin ohne Rücksicht auf die tatsächliche Leistung zu versprechen. Das würde unter Umständen dazu führen, daß man einen Zeitlohnarbeiter trotz unverschuldeter Unmöglichkeit ihn entsprechend zu beschäftigen, für längere Zeit der Nichtleistung bezahlen müßte. Gegen Annahmeverzug und verschuldete Unmöglichkeit ist der Arbeitnehmer ohnehin ausreichend durch § 615 und § 324 BGB. geschützt. Und ein Schutz des Arbeiters gegen ungünstige Berechnung des Lohnes ist beim Zeitlohn nicht erforderlich, da der Zeitlohnarbeiter eine ungünstige Lohnberechnung von vornherein übersehen und deshalb die Uebernahme der Arbeit ablehnen oder das Arbeitsverhältnis kündigen oder die Schiedsstelle anrufen kann.

Das eigentliche Gebiet der Lohngarantie ist daher die Akkordarbeit. Denn hier ist vielfach vor Beginn der Arbeit nicht zu übersehen, ob die vorgesehene Berechnung dem Arbeiter einen annehmbaren Verdienst, insbesondere einen entsprechenden Mehrverdienst als die Zeitlohnarbeit bringen wird. Hiergegen bieten oft auch die Mitwirkung der Arbeitervertretungen und das Recht auf Einsichtnahme in die Lohnberechnung keinen ausreichenden Schutz, namentlich wenn es sich um eine neue Arbeit handelt, für die noch keine Erfahrungen gesammelt sind.

Nicht zu verwechseln ist die Lohngarantie mit solchen Bestimmungen der Tarifverträge, in denen die Akkordbasis durch bestimmte Beziehung zum Zeitlohn festgelegt ist. Wenn also z. B. ein Tarifvertrag bestimmt, daß die Akkordsätze so berechnet werden sollen, daß 10% mehr als im Zeitlohn

verdient werden können, so ist damit noch nicht der Zeitlohn garantiert, sondern nur die Möglichkeit gegeben, die Akkordsätze zu revidieren, wenn dieser Mehrverdienst tatsächlich nicht erzielt wird. Vgl. Teichmann S. 220.

Die Verbreitung der Mindestlohngarantie ist nicht allgemein. Wir finden sie hauptsächlich im Steinkohlen- und Erzbergbaugewerbe, in der Textilindustrie, in der feinkeramischen Industrie, in der Hutindustrie, im Malergewerbe, in der Landwirtschaft, bei der Reichsbahn und bei der Reichspost.

Die Mindestlohngarantie ist vielfach an die Bedingung geknüpft, daß die Ursachen des Minderverdienstes nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen dürfen.

Die Anlage 6 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung bestimmt:

„Den im Gedinge beschäftigten Arbeitern wird der nach der wirklich geleisteten Arbeitszeit zustehende Lohn als Mindestverdienst gewährleistet, sofern durch offensichtliche Nachlässigkeit in der Arbeit der tarifmäßige Tagelohn nicht erreicht wird."

Oft ist die Mindestlohngarantie zeitlich beschränkt. So im Reichstarifvertrag für die Feinkeramische Industrie:

„Bleibt ein Stücklohnarbeiter mit seiner Leistung länger als drei aufeinanderfolgende Abrechnungsperioden (eine Periode = 4 Wochen) zwischen 80 und 100 v. H. der seinem Mindestlohn entsprechenden Leistung, so verliert er für drei Monate den Anspruch auf den Mindeststundenlohn."

„Sinkt die Leistung eines Stücklohnarbeiters in einer solchen Abrechnungsperiode um mehr als 20 v. H. unter die seinem Mindeststundenlohn entsprechende Leistung, so ist für diese Abrechnungsperiode nicht der Mindeststundenlohn, sondern der wirklich verdiente Lohn zu zahlen."

Die Höhe des garantierten Mindestlohnes richtet sich in der Regel nach dem Mindesteinstell- oder -Stundenlohn der betreffenden Arbeiterkategorie.

Reichstarifvertrag für das Baugewerbe:

„Bei Akkordarbeit sind die tariflichen Zeitlöhne zu garantieren und wöchentlich auszuzahlen."

Bei der Reichsbahn wird die Bezahlung der wirklichen Arbeitszeit gewährleistet. Es gibt aber auch Garantielohn in der Form eines gebürgten Stunden- oder Akkorddurchschnittslohnes.

Reichstarifvertrag für die Marmor- und Grabmalbetriebe:

„Bei Akkordarbeit werden dem betreffenden Arbeiter mindestens 100% des jeweiligen Stundenlohnes garantiert."

Allgemeiner Tarifvertrag für die Kaliindustrie vom 1. Juli 1922:

„§ 3, 2. Gedingearbeiter erhalten als Mindestlohn den tariflichen Schichtlohn ihrer Gruppe."

Tarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichspost:

„Jedem Gedingearbeiter wird der Zeitlohn gewährleistet, der ihm nach der im Gedinge geleisteten wirklichen Arbeitszeit und seinem Lohnsatz zusteht, wenn er diesen Verdienst trotz normaler Arbeitsleistung nicht erreicht.

Reichstarifvertrag für das Maler- und Lackiererhandwerk:

„Bei Akkordarbeit wird der Stundenlohn garantiert, wenn der Gehilfe die gleichen Arbeitsbedingungen erfüllt wie im Stundenlohn."

Reichstarifvertrag für die Schriftgießer:

„§ 6. Dem Berechner wird der Mindestlohn seiner Klasse verbürgt."

Reichstarifvertrag für die Hutindustrie:

„Akkordarbeiter, die bei voller Arbeitszeit vorübergehend innerhalb der Lohnwoche den Zeitlohn nicht erreichen können, erhalten für diese Arbeitsperiode den vollen Zeitlohn, wenn sie mindestens 50% des Zeitlohnes im Akkord verdient haben (Garantielohn)."

Die Reichstarifverträge für die Strohhutindustrie und die Maßschneiderei haben eine Sonderregelung getroffen. Der eine bestimmt:

„Ist der Akkordarbeiter nicht in der Lage, den tarifmäßigen Stundenlohn zu verdienen, so wird der Garantielohn gewährt. Garantielohn wird nur bezahlt während der Saison. Er beträgt 66⅔ v. H. des Zeitlohnes. Er wird nur bezahlt, wenn 75 v. H. des Garantielohns verdient sind."

Der andere Tarif bestimmt:

„Den in der Werkstätte beschäftigten Arbeitern, die im Stücklohn arbeiten, ist ein Teil desjenigen Lohnes zu garantieren, welcher sich aus der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem tariflichen Stundenlohn ergibt. Dieser Teil beträgt $^7/_8$ (87,5 v. H.), wobei,

a) gesetzliche Feiertage,

b) angebrochene, aus Gründen der Betriebsführung nicht

voll gearbeitete Tage als volle Arbeitstage,

c) Zeitversäumnisse nach § 616 BGB. bis zur Dauer von vier Stunden als gearbeitete Zeit in Berechnung gestellt sind."

„Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit erhöht sich der Garantiesatz um je 4 v. H., für 8 Stunden Arbeitsverkürzung um 99,5 v. H. Diese Erhöhung greift auch dann Platz, wenn in besonderen Fällen einzelne Arbeiter tageweise aussetzen müssen." ...

Der Ausgleich zwischen dem Akkordüberschuß und dem nicht verdienten Garantielohn hat von vier zu vier Wochen zu erfolgen."

Eine Anzahl von Tarifverträgen garantiert als Mindestlohn den Akkorddurchschnittsverdienst abzüglich 20 v. H. Auch findet sich Garantie der Mindestsätze mit gewissen Zuschlägen, Grundlohn nebst 40 v. H. Zuschlag oder ein zahlenmäßig bestimmter Zeitlohnsatz.

Nicht hierher gehören diejenigen Fälle, in denen den Arbeitern für vorkommende Betriebsstörungen ein gewisser Mindestlohn garantiert wird. Denn hierbei kommen die Bestimmungen über Annahmeverzug oder Unmöglichkeit zur Anwendung.

§ 21.

Abänderung der Lohnsätze.

Eine Abänderung der Lohnsätze kann aus den verschiedensten Gründen erforderlich werden. Die Lebenshaltungskosten für den Arbeitnehmer können sich verändern oder die Betriebsführung eine andere Kalkulation erfordern.

Endlich kann in den Lohnsätzen selbst ein Berechnungsfehler liegen, der entweder für den Arbeitnehmer oder für den Arbeitgeber untragbar ist. Ein Berechnungsfehler ist bei Akkordarbeiten besonders leicht möglich, namentlich, wenn solche neu eingeführt werden. Im Zweifel wird man hier eine sofortige Kündigung des Akkordabkommens wegen wichtigen Grundes oder einen Rücktritt wegen Veränderung der Geschäftsgrundlage zulassen müssen. Vgl. Oertmann Geschäftsgrundlage R.G. 103, 332; 106, 10. In vielen Fällen wird auch die Möglichkeit gegeben sein, den Akkordvertrag wegen Irrtums anzufechten. Vgl. R. G. 97, 139; 105, 407. Die Tarifverträge sehen oft eine Nachkalkulation vor, falls es den Ak-

kordarbeitern nicht möglich ist, den vorgesehenen Akkordverdienst zu erreichen, oder wenn unvorhergesehenerweise, besonders schwieriges Material z. B. hartes Gestein zur Bearbeitung kommt.

Der Reichstarifvertrag für die Feinkeramische Industrie schreibt vor:

„§ 29. Aenderung der Arbeitsweise z. B. Einführung neuer Maschinen, Arbeitsmethoden ... sind die Akkordpreise entsprechend neu zu vereinbaren."

Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandter Berufszweige:

„Werden neue Maschinen eingeführt, durch die eine Mehrleistung erzielt wird, so sind neue Akkordlöhne festzusetzen."

Reichstarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung:

„Anderweitige Festsetzung der Gedingesätze soll erfolgen bei unverhältnismäßig geringem oder hohem Gedingeverdienst."

Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie:

„Tarifänderungen wirken sich auf die Akkordlöhne in derselben prozentualen Höhe wie auf die Tariflöhne aus."

Die Vereinbarung neuer Akkordsätze an Stelle der bisher laufenden Akkordsätze wegen nachweislich falscher Feststellung bei der Akkordberechnung oder bei technischen Aenderungen ist, wie bereits oben ausgeführt worden ist, an sich jeder Zeit möglich. Einige Tarifverträge haben bestimmte Fälle herausgegriffen, bei deren Eintreten automatisch eine Neuberechnung eintreten muß. Meist ist dies allerdings lediglich für den den Arbeitgeber interessierenden Fall vorgesehen, daß der Akkordverdienst eine gewisse Höchstgrenze überschreitet. So findet sich z. B. folgende Bestimmung:

„Eine Nachrechnung der Akkordsätze findet ebenfalls statt, wenn der tatsächliche Durchschnittsverdienst der vollwertigen Arbeiter einer bestimmten Arbeitergattung im Durchschnitt der jeweils letzten 4 Wochen höher ist, als der Zeitlohn des Abkommens zuzüglich 25 Prozent. In diesem Falle ist der Akkordsatz um soviel herabzusetzen, daß rechnerisch ein Lohn herauskommt, der den tariflichen Zeitlohn zuzüglich 17½ v. H. erreicht. Ein erneuter Abbau muß erfolgen, wenn

wiederum im Durchschnitt der letzten 4 Wochen die tariflichen Zeitlöhne um 25 v. H. überschritten sind.

Der Reichstarifvertrag für die Woll- und Haarhutindustrie läßt Lohnänderungen nur unter Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist zu.

„Jede Aenderung im Lohnsystem über Führung einer Lohnstation in Akkord und umgekehrt ist nur mit der in der Arbeitsordnung maßgebenden Kündigungsfrist zulässig."

Einen Schutz gegen willkürliche Lohnverschlechterungen enthält eine Bestimmung des Reichstarifvertrages für die Schuhindustrie:

„Die Aenderung der Akkordsätze darf eine Verminderung desjenigen Durchschnittsstundenverdienstes, den die Arbeiter der betreffenden Sparte in den letzten 4 Lohnwochen vor dem Verlangen auf Abänderung der Akkordsätze erzielt haben, nicht zur Folge haben, wenn die neue Leistung der seitherigen gleichwertig ist."

In der gleichen Richtung liegt ein Urteil des Arbeitsgerichts Fürstenwalde vom 28. 5. 1928, welches den Arbeitgeber zur Nachzahlung der Differenz zwischen dem bisherigen Durchschnittsverdienst und dem Verdienst nach den abgeänderten Akkordsätzen, der geringer war, verurteilt. Der hier interessierende Teil der Entscheidungsgründe lautet:

„Es ist lediglich die Frage zu prüfen, ob der Akkord der hier fraglichen Arbeiter richtig bemessen war oder nicht, und welche Folgen daraus herzuleiten sind, falls die Akkordbemessung eine unrichtige war. Die überreichte Lohntabelle Blatt 12 der Akten ergibt ohne weiteres, daß Löhne erzielt sind, die sogar noch unter dem tariflichen Stundenlohn liegen und daß diese geringen Erfolge nicht nur in einer oder anderen Woche gewesen sind, oder daß sie ausgeglichen sind durch Mehrverdienst in anderen Wochen, sondern die Lohntabelle zeigt klar, daß tatsächlich im Laufe von rund 15 Wochen immer nur ganz geringe unter Tarif liegende Löhne erzielt sind, unterbrochen nur von 2 einzelnen Wochen die den früheren Durchschnittsverdienst des Akkordlohnes erbracht haben. Es handelt sich nicht um einen Einzelfall, sondern um einen fortlaufenden Vorgang von einer gewissen Dauer, bei dem die Unterbrechung von 2 einzelnen Wochen keine Rolle spielt und es handelt sich durchweg um ein Ergebnis, das weit hinter dem sonst üblichen zurückbleibt, ja zeitweise sogar auf die Hälfte ge-

sunken ist. Es ist ohne weiteres klar, daß bei diesem Resultat der Arbeiter nicht den Lohn erhalten hat, auf den er Anspruch haben muß, entsprechend der geleisteten Arbeit; es war daher der Akkord, wenn man davon ausgeht, daß Akkordsabotage nicht verübt ist, nach der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht richtig bemessen und es wäre Sache der Beklagten, die Akkordsabotage nachzuweisen. Diesen Nachweis hat sie nicht erbracht und erbringen können. Läge Akkordsabotage tatsächlich vor, so würden die Kläger sich selbstverständlich auf den geringen erzielten Verdienst nicht berufen können. Da die Beklagte den Beweis hierfür nicht erbracht hat, so muß davon ausgegangen werden, daß die Kläger nur den Betrag erzielen konnten, wie er in der Tabelle angegeben ist. Dieser Satz entspricht aber keineswegs den bisher von den Klägern in längererZeit hindurch verdienten Durchschnittssatz des Akkordes. Auf diesen Durchschnittsatz haben die Kläger aber Anspruch, da der Akkord nicht richtig bemessen gewesen ist; und zwar ist dieses zurückzuführen auf die Schuld der Beklagten, die bereits in der dritten Lohnwoche den geringen Erfolg der erzielten Arbeit erkannte und daher zu einer Aenderung hätte schreiten müssen. Tat sie das nicht und traf nicht eine Aenderung in der Akordbemessung oder Lohnberechnung, so hat sie den Klägern den Verdienst, den sie auf Grund ihrer Akkordarbeit erzielen konnten und erzielen mußten, zu erstatten.[19]

Wenn der Lohn nicht nach dem Ergebnis der Arbeit berechnet werden kann, dann fällt die Akkordbasis fort; der Dienstvertrag enthält hinsichtlich der Entlohnungsbemessung eine Lücke. Diese ist nach § 612 II, BGB. zu ergänzen; d. h., es ist der Lohn zu zahlen, den die Arbeitnehmer durchschnittlich verdienen.

Soweit die Tarifverträge keine Bestimmung über die Aenderung der Lohnsätze bei veränderten Verhältnissen enthalten, muß der Lohn für die Akkordarbeiter im Streitfall auf die übliche Vergütung zurückgeführt werden. Vgl. Teichmann 220 ff. Als übliche Vergütung kommt der bisherige Durchschnittsakkordverdienst in Betracht.

In gleichem Sinne ist ferner ein Fall zu beurteilen, der sich

19) Dieses Urteil habe ich an alle Arbeitsgerichte des Kammergerichtsbezirks geschikt. Soweit ein ähnlicher Fall vorgelegen hat, ist in demselben Sinne entschieden worden.

im Frühjahr 1927 in der Schlesischen Textilindustrie ereignet hat.

Dort war durch Schiedspruch vom 3. 3. 1927 eine Erhöhung der Lohn- und Akkordsätze um 9 Prozent angeordnet worden. Mehrere Firmen umgingen nun den Schiedsspruch in der Weise, daß sie zwar den Akkordmindestlohn um 9% erhöhten, aber die Grundlöhne in einer für den Arbeitnehmer ungünstigeren Art festsetzten. Die Arbeitnehmer erhoben gegen dieses Verfahren Widerspruch. Meines Erachtens mit Recht. Eine Lohnerhöhung darf für Akkordarbeiter dadurch nicht illusorisch gemacht werden, daß eine für den Arbeitnehmer ungünstigere Berechnungsgrundlage geschaffen wird, sodaß er nur einem ganz besonders befähigten Arbeiter unter äußerster Anstrengung möglich ist, in gleichem Verhältnis wie bisher einen den Akkordmindestlohn überschreitenden Akkordverdienst zu erzielen. Die vorgenannte Umgehung der Lohnerhöhung verstößt gegen Treu und Glauben. Es kann kein Zweifel sein, daß eine generelle Lohnerhöhung um 9 Prozent vereinbart ist, die sich bei Akkordarbeitern in einer um 9 Prozent erhöhten Verdienstmöglichkeit auswirken muß.[20]

§ 22.

Gruppenarbeitsverträge bei Zeitlohn und Akkordlohn.

Organisieren sich mehrere Arbeiter zu einer Gruppe, die sich als solche dem Arbeitgeber zu gemeinsamer Arbeit verpflichten, so haben wir einen Gruppenarbeitsvertrag. Die einzelnen Mitglieder der Gruppe treten in ein gegenseitiges Vertragsverhältnis untereinander mit dem Ziel, den gemeinsamen Zweck, nämlich Erlangung des Gruppenarbeitslohnes mit gemeinsamen Kräften zu fördern. Sie bilden untereinander eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts. Nach außen allerdings bleiben auch hier die Gruppenmitglieder in Einzelarbeitsverträgen stehen. Der Gruppenführer kann gleichzeitig Geschäftsführer der Gruppe und Vertreter des Arbeitnehmers sein. Seine Geschäftsführung ist aber in diesen Fällen durch

---

20) Vgl. hierzu Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin, Kammer 2, vom 2. Okt. 1928. — Aktenzeichen 102. S. 956/28 abgedr. in der „Sammlung Vereinbarung" 1929, Heft 1/2, S. 14, R.A.G. 174/28, ferner R.A.G. 83/1927, Kartenauskunftei Karte Tarifvertrag; Auslegung der Stundenlohnerhöhung R.A.G. 16/1927, Kartenauskunftei Karte Tarifvertrag; Auslegung der Lohnerhöhung.

an sich selbst als Geschäftsführer der Gruppe nehmen, ohne daß ihm dieses gestattet zu werden braucht, weil es sich um die Erfüllung einer Verbindlichkeit handelt.

Die Gruppe bildet dem Arbeitgeber gegenüber in Ansehung des Lohnes eine Gläubigergemeinschaft zur gesamten Hand. In Ansehung der Leistungspflicht bilden sie eine Schuldnerschaft zur gesamten Hand.

Hieraus ergeben sich die Besonderheiten des Gruppenarbeitsvertrages.

Der Lohn steht nur allen Gruppenmitgliedern gemeinsam zu und kann nur von allen gemeinsam gefordert werden. Das einzelne Gruppenmitglied hat kein Recht, Leistung des Lohnes an alle zu fordern. Vgl. R. G. 70,33; 76,280 und Matthaei S. 131; anders die herrschende Meinung Büsing S. 102, Hedemann S. 263, Lotmar S. 525.

Die Leistung wird beim Gruppenarbeitsvertrag nur von der Gesamthand nicht von dem Einzelnen geschuldet. Der Einzelne schuldet dem Arbeitgeber nur eine Mitarbeitspflicht.

Die Gruppe haftet für Umstände, die in der Person eines ihrer Mitglieder entstehen nach Maßgabe des § 278 BGB., da die einzelnen Mitglieder ihre Erfüllungsgehilfen sind. Für unerlaubte Handlungen einzelner Mitglieder haftet sie nach § 831 mit Entschuldigungsmöglichkeit aus Absatz 2.

Die Auflösungsgründe des Gruppenarbeitsvertrages weisen ebenfalls Besonderheiten, die sich aus der Doppelnatur des Vertrages geben, auf.

Tod eines Mitgliedes kann die ganze Leistung unmöglich machen, wodurch der Vertrag aufgelöst wird.

Kündigung des Arbeitgebers gegenüber einem einzelnen Mitglied ist nicht möglich. Der wichtige Grund in der Person eines Mitgliedes kann aber auf die gesamte Gruppe zurückwirken und ihr gegenüber ein Kündigungsrecht geben.

Das Mitglied kann ebenfalls den Gruppenarbeitsvertrag oder das Innenverhältnis nur gleichzeitig kündigen. Ein wichtiger Grund, der allein der Gruppe gegenüber besteht, berechtigt nicht zur Kündigung. Meist wird aber dieser Grund auch dem Arbeitgeber gegenüber ein wichtiger Grund sein. Andernfalls aber muß der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Gruppenarbeitsvertrages in der Gruppe verbleiben bzw. zu dem Vertrags- oder gesetzmäßig zulässigen Zeitpunkt beide Verhältnisse kündigen.

§ 181 BGB. eingeengt. Eine Kündigung der Gruppe kann er daher als Vertreter des Arbeitgebers nur dann annehmen, wenn dieser es ihm gestattet oder nachträglich genehmigt. Das Entgelt kann er jedoch als Vertreter des Arbeitgebers

Bei dem Rechtsverhältnis der Gruppenmitglieder untereinander greifen die Grundsätze der Gesellschaft Platz. Die Einzelnen haben also gegen die Gesellschaft einen Gewinnverteilungsanspruch. Dieser Anspruch ist aber seiner wirtschaftlichen Natur nach weiter nichts als der Lohnanspruch. Wenn er auch zunächst nicht als Anspruch gegen den Arbeitgeber, sondern gegen die Gesellschaft erscheint, so verliert doch der Anspruch seine Natur als Lohnanspruch dadurch nicht. Es müssen also alle für den Lohnanspruch bestehenden Schutzvorschriften wie Verbot des Trucksystems, Verbot der Pfändung usw. auch auf diesen Gewinnverteilungsanspruch Anwendung finden.

Die Geschäftsführung der Gruppe richtet sich ebenfalls nach Gesellschaftsrecht.

Die Auflösung der Gesellschaft ist von dem Bestande des Gruppenarbeitsvertrages an sich unabhängig. Endigt jedoch der Gruppenarbeitsvertrag, so ist der Zweck erreicht und damit die Gesellschaft aufgelöst, soweit die Gesellschaft nur für diesen Gruppenarbeitsvertrag eingegangen war. Hört dagegen die Gesellschaft auf, obwohl der Gruppenarbeitsvertrag weiterbesteht, dann müssen im Liquidationsstadium die Verbindlichkeiten der Gesellschaft also der Gruppenarbeitsvertrag erfüllt werden. Es kann als nur theoretisch von einer Selbständigkeit der Gesellschaft gesprochen werden. Praktisch ist die Gruppenauflösung und Auflösung des Gruppenarbeitsvertrages nicht zu trennen.

Scheidet ein Mitglied aus, so hat es einen Anspruch auf Befreiung von den Verbindlichkeiten der Gesellschaft, also auch von dem Gruppenarbeitsvertrag. Dieser kann aber nur durch Kündigung der Gruppe gegenüber dem Arbeitgeber aufgehoben werden. Zu dieser Kündigung sind daher die übrigen verpflichtet, es sei denn, daß ihnen ein Schadenersatzanspruch wegen Kündigung zur Unzeit gegen den Ausscheidenden zusteht. Da dies vor Beendigung des Gruppenarbeitsvertrages regelmäßig der Fall sein wird, hat das Ausscheiden eines Mitgliedes in der Regel keinen Einfluß auf den Fortbestand des Gruppenarbeitsvertrages.

Rechtliche Unterschiede zwischen Zeitlohn- und Akkordlohnlohngruppenvertrag ergeben sich aus dem Umstand allein, daß eine Gruppe besteht, nicht.

Praktisch hat allerdings der Gruppenakkordvertrag allein größere Bedeutung. Denn er ist die gegebene Vertragsform beim Vergeben größerer Arbeiten, die von mehreren Beteiligten in gemeinsamer zum Teil verschiedener Arbeitstätigkeit ausgeführt werden müssen. Die tariflichen Bestimmungen, die sich über Gruppenarbeit finden, beziehen sich daher in der Regel auf den Gruppenakkord. Sie befassen sich meist mit der Berechnung der Vergütung für die Gruppenmitglieder.

Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie: „§ 83: Bei Gruppenakkorden ist die Akordlohnsumme stets auf Grund des Lohnes des Vollarbeiters zu berechnen. Ein Teil der Tarifverträge trifft auch Bestimmungen für das Innenverhältnis zwischen den Gruppenbeteiligten untereinander.

Tarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung:

„Die Stückzeiten werden auf die an der Arbeitsaufgabe beteiligten Arbeiter nach dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit verteilt. Soziale Zulagen und die Ortslohnzulagen werden — soweit ihre Gewährung in Frage kommt — nach dem Lohntarif bezahlt.

Aufsichtsführende Vorarbeiter nehmen nicht an dem Gedingeverdienst teil. Sie erhalten eine Mehrleistungszulage in Höhe des Mehrverdienstes des bestbezahlten Gedingearbeiters.

Reichstarifvertrag für das Baugewerbe:

„Der Akkordüberschuß ist vom Unternehmer anteilig an die am Akkord beteiligten Personen im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit zu verteilen.

Tarifvertrag für die Arbeiter der Reichspost:

„Den Verdienstgemeinschaften — Einzelarbeitern — werden alle von den zugehörigen Arbeitern ausgeführten Leistungen nach den Mengeeinheiten gutgeschrieben. Durch Vervielfältigung dieser Einheiten mit den festgesetzten Stückzeiten ergeben sich die zu vergütenden Gesamtstückzeiten, deren Summe auf die beteiligten Arbeiter nach ihren Arbeitsstunden verteilt wird."

Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie:

„Bei Gruppenakkorden, bei denen alle Beteiligten quanti-

tativ und qualitativ nachweislich das Gleiche leisten, erhält jeder Beteiligte den gleichen Anteil aus der Akkordlohnsumme."

Derartige Bestimmungen begründen aber, wenn es zum Abschluß eines Einzelarbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer nach Maßgabe der Tarifbestimmung kommt, lediglich eine Verpflichtung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber gegenüber im Falle des Eingehens einer Gruppe die Vergütung in der tariflich vorgesehenen Weise unter die Gruppenteilnehmer zu verteilen. Eine Bindung der Gruppenmitglieder untereinander tritt erst ein, wenn sie untereinander die Verteilung nach den im Tarifvertrag aufgestellten Grundsätzen vereinbaren. In der Regel wird man diese Vereinbarung als stillschweigend abgeschlossen betrachten müssen.

Auch über das Direktionsrecht gegenüber der Gruppe sind vielfach Bestimmungen getroffen.

Reichstarifvertrag für die Arbeiter der Reichspost:

„Ein Anspruch auf Zuweisung zu einer bestimmten Verdienstgemeinschaft besteht nicht."

Eine Einschränkung des Direktionsrechts findet sich im Tarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung, wonach während der gemeinsamen Arbeitsausführung die Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe möglichst nicht geändert werden soll. Diese Vorschrift ist mit Rücksicht darauf, daß die Verdienstmöglichkeit einer Gruppe oft in erheblichem Maße davon abhängt, inwieweit die einzelnen Beteiligten aufeinander eingearbeitet sind, sehr zu begrüßen, denn dadurch wird verhindert, daß günstige Verdienstchansen der Arbeitnehmer willkürlich zerstört werden.

§ 23.

Arbeiterschutz.

Der Arbeiterschutz kommt grundsätzlich in gleicher Weise dem Akkord- und Zeitlohnarbeiter zugute.

Jedoch bedarf der Akkordarbeiter erhöhten Schutzes, da er der Uebervorteilung, Ueberarbeitung und Betriebsgefahr in stärkerem Maße ausgesetzt ist. Da das Gesetz hier vielfach zwingend ist, kommt den Tarifverträgen hier wenig Bedeutung zu. Sie wiederholen meist den Inhalt des Gesetzes nochmals ausdrücklich.

I. Beim Abschluß des Akkordvertrages besteht für den Arbeitnehmer sehr leicht die Gefahr der Uebervorteilung, wenn ihm nicht die Möglichkeit gegeben ist, persönlich die Kalkulation und sonstige Arbeitsbedingungen nachzuprüfen.

Zum Schutz gegen diese Gefahr dienen Arbeitsordnungen, Lohnbücher und Lohnzettel.

1. Arbeitsordnungen sind für alle gewerblichen Betriebe mit mehr als 20 Arbeitern und im Bergbau allgemein vorgeschrieben.

§ 134 b GewO. bestimmt, daß die Arbeitsordnungen Bestimmungen über die Art der Abrechnung und die Lohnzahlung enthalten müssen. Noch eingehender sind die Vorschriften für die Arbeitsordnungen im Bergbau.

2. Lohnbücher und Lohnzettel können gemäß § 114 a GewO. durch die Reichsregierung für bestimmte Gewerbe vorgeschrieben werden. Es ist jedoch von dieser Befugnis nur für die Betriebe der Kleider- und Wäschekonfektion Gebrauch gemacht worden. Nach den erlassenen Vorschriften bedarf es des Lohnbuchs nicht für Zeitlohnarbeiter, sondern nur für Akokrdarbeiter. Es muß außer Angaben über Art und Umfang die Lohnsätze und die Stückzahlen enthalten.

Eine ähnliche Bestimmung enthält § 4 des Hausarbeitsgesetzes.

Einen Schutz des Arbeiters gegen ihm nachteilige Vertragsklauseln enthalten die §§ 139, 140 RVG. und § 95 BRG. Hiernach darf die Uebernahme von Ehrenämtern keine Beschränkung der Rechte des Arbeitnehmers zur Folge haben.

Im Hausarbeitsgesetz ist den Fachausschüssen die Befugnis beigelegt zureichende Löhne vorzuschreiben.

Der Erfüllungsschutz wird im Hausarbeitsgesetz ebenfalls durch Fahausschüsse ausgeübt, indem diese die Befugnis haben, den Arbeitgeber eventuell mit Geldbußen zur Erfüllung seiner Lohnpflicht anzuhalten.

Endlich wird der Erfüllungsschutz auch dadurch bewerkstelligt, daß vielfach ein genaues Abrechnungsverfahren vorgeschrieben ist. Die Lohnbücher und Akkordzettel, die bereits oben erwähnt wurden, dienen auch diesem Zwecke. Besondere Vorschriften bestehen im Bergbau, wo das sogenannte Wagennullen verboten ist, d. h. für vorschriftsmäßig beladene Wagen darf überhaupt kein Abzug gemacht werden und für unvorschriftsmäßig beladene darf nur ein verhältnismäßiger

Lohnabzug gemacht werden. Weitere Sicherungen sind, daß der Rauminhalt an den Fördergefäßen deutlich sichtbar bezeichnet werden muß, daß die Lohnabrechnungen von einem Vertrauensmann überwacht werden. Vgl. im übrigen die Ausführungen über Lohnsicherheiten oben § 20.

II. Der Arbeitszeitschutz besteht darin, daß die Dauer der Arbeitsleistung gesetzlich beschränkt ist. Nun wird aber gerade der Akkordarbeiter oft ein Interesse an der Arbeit über die Zeit hinaus haben, weil er eine gute Verdienstmöglichkeit ganz ausschöpfen möchte. Der Arbeitgeber wird gern die Ueberarbeit gestatten, macht sich dann aber auf die Dauer strafbar.

Eine Strafbarkeit des Arbeitnehmers kommt nicht in Frage, da es sich um Schutzvorschriften handelt. Es ist klar, daß diese Regelung unzuträglich ist und noch einer Verbesserung bedarf. Denn man darf den Arbeitgeber nicht dafür strafen, daß er den Arbeiter auf dessen ausdrücklichen Wunsch länger arbeiten läßt. Etwas anderes wäre es, wenn man auch den Arbeiter in seinem eigenen Interesse für Ueberschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit bestraft. Da aber ein derartiger Eingriff in die Persönlichkeitsrechte nicht zulässig ist, wird man am besten die Bestrafung ganz wegfallen lassen und einer Ausbeutung durch eine Erhöhung des Ueberstundenzuschlages vorbeugen.

Die Tarifverträge befassen sich meist nicht mit diesen Fragen, da sie in den Gesetzen erschöpfend geregelt sind.

III. Der Betriebs- und Gefahrenschutz ist ebenfalls ein Gebiet, welches der Parteivereinbarung und deshalb meist auch den Tarifverträgen entzogen ist. Auch gelten die einschlägigen Bestimmungen grundsätzlich für beide Arten von Lohnarbeit. Immerhin bestehen auch hier noch weitgehende Lücken. So sind z. B. die besonderen Gefahren der Akkordarbeit bis heute noch nicht zum Anlaß gesetzlicher Schutzmaßnahmen geworden. Vielfach enthalten jedoch die Tarifverträge Schutzbestimmungen für die Akkordarbeiter, wie z. B. das Verbot von Akkordarbeit an gefährlichen Maschinen usw. Näheres ist hierüber bereits oben § 4 bei Erörterung der Bestimmungen über die Zulässigkeit der Akkordarbeit gesagt worden.

§ 24.

Arbeitszeit.

Die Regelung der Arbeitszeit ist meist der freien Vereinbarung der Parteien entzogen. Der Tarifvertrag kann daher Bestimmungen über die Arbeitszeit, soweit er nicht einfach das Gesetz wiederholt, nur in beschränktem Maße treffen.

Die Quellen des öffentlichen Arbeitszeitrechts sind:

1. VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923. RGBl. S. 1249.
2. VO. über die Arbeitszeit der Angestellten vom 18. 3. 1919. RGBl. S. 315.
3. VO. über die Arbeitszeit in Bäckereien und Conditoreien vom 23. 11. 1918. RGBl. S. 1329.
4. VO. über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. 2. 1924. RGBl. I S. 66.
5. VO. über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochöfenwerken vom 20. 1. 1925. RGBl. I S. 5.
6. VO. über die Arbeitszeit in Gaswerken vom 9. 2. 1927. RGBl. I S. 59.
7. VO. über die Arbeitszeit in Metallhütten vom 9. 2. 1927. RGBl. I S. 59.
8. VO. über die Arbeitszeit in Glashütten und Glasschleifereien vom 9. 2. 1927. RGBl. I S. 60.
9. VO. über die Arbeitszeit in Stahlwerken und anderen Anlagen der Großeisenindustrie vom 16. 7. 1927. RGBl. I S. 221.
10. Titel VII der Gew.O.
11. Gesetz betreffend die Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. 3. 1903. RGBl. S. 113.
12. Hausarbeitsgesetz, vom 30. 6. 1923.

Diese gesetzlichen Bestimmungen treffen alle Arbeitsverträge in gleicher Weise also Akkordverträge wie Zeitlohnverträge. Vgl. Kaskel, Akkordlohn S. 215 f.; Wöbling-Riese, Arbeitszeitverordnung § 1 Anm. 6,

In der Literatur wird allerdings die Ansicht vertreten § 6 a Arbeitszeitverordnung sei lediglich auf den Zeitlohnvertrag abgestellt, weil dort bestimmt sei, daß die Arbeitnehmer für die Mehrarbeitszeit Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus hätten. Vgl. Kaskel, Akkordlohn S. 216. Dem kann je-

doch nicht beigetreten werden. Die Bestimmung hat vielmehr in gleicher Weise für Zeitlohn- wie für Akkordverträge ihre Bedeutung. Der Gesetzgeber hat aber offenbar nur sagen wollen, daß ein angemessener Zuschlag zu den Lohnsätzen für die Arbeitszeit gewährt werden soll. Es soll also nicht ein fester Zuschlag von 25% des Verdienstes in der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, sondern der Zuschlag soll in einer Erhöhung des Lohnsatzes für die Ueberstunde bestehen. Der Akkordarbeiter, der in der regelmäßigen Arbeitszeit zehn Stücke a 8 Pfennig pro Stunde lieferte, in der Ueberstunde aber zwölf Stück bekommt, also nicht etwa zwölf Stück = 96 Pfg. + 25% von 80 Pfg. = 20 insgesamt 116, sondern für jedes in der Ueberstunde gefertigte Akkordstück erhöht sich der Lohn um 25%, also statt 8 Pfg. auf 10 Pfg.

Lieferte er in der Ueberstunde nur acht Stück, so bekommt er nur 8 mal 10 = 80, während er bei festem Zuschlag 8 mal 8 = 64 + 20 = 84 bekäme. Man sieht also, daß der Zuschlag, wenn er als fester Zeitlohnzuschlag pro Stunde und nicht pro Stück gewährt wird, die Mehrleistung des Arbeiters nicht ganz auswertet und die Minderleistung zu hoch bezahlt.

Dafür, daß der Ueberstundenzuschlag bei Zeitlohn und Akkordlohn ein fester Zuschlag zu der Ueberstunde sein muß, ist kein Anhalt zu finden. § 6 a sagt nur, daß der Ueberstundenverdienst über dem Verdienst während der regelmäßigen Arbeitszeit liegen muß. Die Berechnung bei Kaskel Akkordlohn S. 217, der entsprechend seiner Auslegung des § 6 a für die Ueberstunden des Akkordarbeiters zu einer regelrechten Zeitlohnvergütung gelangt, indem er sagt: „Für jede geleistete Mehrarbeit, soweit sie den Zeitraum einer weiteren Stunde ausfüllt, ist ein v. H. Zuschlag zu dem regulären innerhalb einer Stunde verdienten Lohn zu addieren", ist abzulehnen.

Die Tarifverträge berechnen den Ueberstundenzuschlag für Akkordarbeiter teils auf Grund der Zeitlohnsätze teils nach dem Akkorddurchschnittsverdienst.

Vgl. Reichstarifvertrag für die Kartonnagenindustrie:

„Ueberstundenbezahlung für Akkordarbeiter erfolgt nach dem für diese vereinbarten Stundenlohn."

Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie:

„ § 9,3: Akkordarbeiter erhalten für geleistete Ueberstunden einen Aufschlag von 25% auf den tariflichen Stundenlohn

zuzüglich der vereinbarten Akkordmehrverdienstgrenze."

Deutscher Schriftgießertarif:

„§ 4,5: Die Berechnung des Ueberstundenaufschlages erfolgt bei dem Lohnarbeiter von seinem Stundenlohn, bei dem Berechner von dem Mindeststundenlohn seiner Klasse."

Reichstarifvertrag für das Buchbindereigewerbe und verwandter Berufszweige:

„Ueberstundenbezahlung nach Zeitlohnzuschlägen."

Reichstarifvertrag für die Etuis- und Halbkartonnagenindustrie:

„Ueberstundenbezahlung für Akkordarbeiter erfolgt nach dem für diese vereinbarten Stundenlohn."

Reichstarifvertrag für Buchdruckerei- und Buchbindereibetriebe:

„Für die Ueberstundenberechnung der Akkordlöhner gilt der durchschnittlich erzielte Akkordlohn der letzten sechs Wochen abzüglich 10% als Grundlage."

Reichstarifvertrag für die Schuhindustrie:

„§ 2: Bei Akkordarbeitern sind die Ueberstundenzuschläge auf die in der laufenden Lohnwoche erzielten Durchschnittsstundenverdienste zu vergüten."

Vielfach wird von dem Akkorddurchschnittsverdienst noch ein gewisser Prozentsatz abgezogen.

Als Ausfluß des Direktionsrechts hat der Arbeitgeber einen Anspruch darauf, daß der Arbeitnehmer innerhalb der vorgeschriebenen Betriebszeit die Dienste leistet. Leistet der Arbeitnehmer nicht innerhalb der vorgeschriebenen Zeit, so kommt er ohne Mahnung in Verzug, weil die Arbeitszeit kalendermäßig festgelegt ist.

Viele Tarifverträge bestimmen ausdrücklich darauf, daß der Arbeiter verpflichtet ist, die Betriebszeiten einzuhalten. Hingewiesen sei hier, daß die menschliche Arbeit aber nicht nur Zeit-, sondern auch Raumbedingungen unterworfen ist. Rosenstock-Hussy weist besonders darauf hin in seiner Schrift: Werkstattaussiedlungen. Er rollt hier ausführlich das Problem auf: „Den Lebensraum zu vergrößern durch Begrenzung des Werksraums bezw. der im Werkraum zu verbringenden Zeit und den Lohn zu steigern in Hinsicht auf die Steigerung der Intensität des Lebensraums." Durch Vererblichkeit der Arbeitsstelle und Machtabspaltung an eigne Gewaltenträger durch Werkstattaussiedlung, räumliche Abgliederung, sei es

durch Werkstattaussiedlung, räumliche Abgliederung, sei es selbst durch Herausverlegung aus dem Fabrikort, sei das zu erreichen.

§ 25.

Sozialpolitischer Ausblick.

Der große Wert des Tarifvertrages liegt in seiner Bedeutung für den Arbeitsfrieden. In jedem Tarifvertrage ist begriffsnotwendig und daher auch dann, wenn es nicht ausdrücklich gesagt ist, die Verpflichtung der Parteien enthalten, während der Dauer des Vertrages Kampfhandlungen in Anbetracht tariflich geregelter Fragen zu unterlassen.

Der Tarifvertrag enthält eine gewisse Garantie für den Arbeitsfrieden. Er führt zu einer Beruhigung des Wirtschaftslebens und ist beim Arbeitgeber besonders deshalb geschätzt, weil er meist auf längere Zeit geschlossen wird und somit eine Kalkulation mit festen Löhnen auf weite Sicht ermöglicht. RG. 9. 6. 1925: N.Z.f.A. 1925 Sp. 678. Weit mehr noch sieht der Arbeitnehmer im Tarifvertrage seinen Vorteil. Weil er im Tarifvertrage in größeren Organisationen dem Arbeitgeber gegenübertritt, besteht für ihn die Möglichkeit, günstigere Arbeitsbedingungen zu erzielen, als wenn er dem Arbeitgeber als Einzelner gegenübertritt.

Dieser Umstand hat auch insofern eine günstige Einwirkung auf den sozialen Frieden, als der Lohnkampf dadurch eine gewisse Entpersönlichung erfährt und ihm damit, soweit nicht die Verhetzung von Seiten der Organisationen anstelle des persönlichen Kampfes tritt, ein wesentlicherTeil seiner Schärfe genommen und damit eine Hauptquelle der sozialen Verbitterung verstopft wird.

Endlich begrüßt auch der Staat die Tarifverträge, weil die Befriedung des Wirtschaftslebens in seinem Interesse liegt. Er hat daher vielfach die Tarifverträge unter besonderen gesetzlichen Schutz gestellt.

Naturgemäß haben sich die Tarifverträge auch mit den Lohnformen beschäftigt. Denn gerade in der Frage, ob im Zeitlohn oder Akkordlohn gearbeitet werden soll, liegt oft der Grund zu Streitigkeiten. In diesem Punkte sind die Interessen der Parteien meist sehr verschieden.

Der Arbeitnehmer bevorzugt seit jeher den Zeitlohn, wäh-

rend der Arbeitgeber im Akkordlohn die Möglichkeit größerer Rationalisierung des Betriebes erblickt. Nur selten ist es vorgekommen, daß die Arbeitgeber selbst den Zeitlohn gefordert haben. In Flensburg waren die Bauunternehmer infolge der großen Konkurrenz untereinander gezwungen, Bauausführungen zu möglichst billigen Preisen anzubieten. Dem aber stand ein alter Akkordtarif entgegen. Die Arbeitgeber verlangten Zeitlohnarbeit, während die Arbeitnehmer an der Akkordarbeit mit den für sie günstigen hohen Lohnsätzen festhalten wollten. Erst nach einem Streik von vier Monaten gaben die Arbeitnehmer nach und nahmen die Zeitlohnarbeit an.

Das Interesse des Arbeitgebers an möglichster Ausdehnung der Akkordarbeit findet da eine Grenze, wo es auf die Qualität der Arbeit ankommt und da, wo die Maschine selbst das Arbeitstempo bestimmt, sodaß es dem Arbeiter nicht möglich ist, schneller oder noch langsamer zu arbeiten, als die Maschine angibt. Die erste Grenze kommt nur in besonderen Industrien, die keine Serienartikel, sondern Qualitätsarbeit herstellen, vor; die letztere findet sich überall da, wo das laufende Band eingeführt ist. Zweifellos eignen sich aber nicht alle Betriebe zur Einführung des laufenden Bandes, sodaß selbst dann, wenn diese Einrichtung bei uns in weiterem Umfange eingeführt werden sollte, daneben doch immer noch das Problem Zeitlohn oder Akkordlohn und der darum gehende Kampf bestehen bleiben werden.

Die Außerachtlassung dieser Prinzipien führte in früheren Zeiten dazu, daß die Arbeiter beim Akkord nur unter der größten Ueberanstrengung zu einem angemessenen Verdienst gelangen konnten. Daraus erklärt es sich, daß Marx die Akkordarbeit als die fruchtbarste Quelle von Lohnabzügen und kapitalistischer Prellerei bezeichnet. Demgemäß bekämpften die Sozialdemokratie und die Gewerkschaften getreu der Doptrin den Akkordlohn noch bis kurz vor dem Kriege auf das Entschiedenste.

Eine völlige Abkehrung der Arbeitnehmer von diesem Standpunkt vollzog sich während des Krieges, als in den Munitionsfabriken derartig hohe Akkordsätze gezahlt wurden, daß den Arbeitern der Akkordlohn die richtige Lohnform schien.

Die Revolution brachte eine Rückkehr zu dem alten Kampf gegen die Akkordarbeit. Die Verblendung durch die hohen

Akkordsätze der Rüstungsindustrie waren geschwunden. Auch sah man nicht mehr ein, warum man sich den maßlosen Ueberanstrengungen der Akkordarbeit hingeben sollte, wenn die Zeitlöhne genügend in die Höhe gebracht würden. Man trug sich mit der Hoffnung, die durch die Revolution geschaffene Machtstellung zur völligen Abschaffung der Akkordarbeit benutzen zu können. In einem Aufruf aus dieser Zeit hieß es: „Nach einem Jahre wird von Akkordarbeit nicht gesprochen werden." Aber die Dinge kamen anders. Die Konjunktur wandte sich bald zu Gunsten der Arbeitgeber, die besonders unter dem Drucke der Arbeitslosigkeit alle ihre Forderungen nach weitgehendster Einführung der Akkordarbeit durchsetzen konnten. Geändert hat sich seither wenig. Nur in einem Punkte besteht ein Unterschied gegenüber den früheren Verhältnissen, als der Arbeitnehmer bei der Festsetzung der Akkordsätze mitwirkt und weitgehende paritätische Schlichtungsstellen, ja im Bereich der Hausarbeit sogar Ausschüsse mit selbständiger Lohnfestsetzungsbefugnis geschaffen worden sind.

Es scheint heute, als ob der Widerstand der Arbeitnehmer gegen die Akkordarbeit nachgelassen hat. Das ist nicht, wie eine verbreitete Meinung behauptet, darauf zurückzuführen, daß der Arbeiter heute stärkeren Einfluß auf die Festsetzung der Akkordsätze hat, sondern ist wohl nichts weiter als die natürliche Folge der heutigen wirtschaftlichen Schwächerstellung der Arbeitnehmerschaft. Sie muß sich das Akkordsystem gefallen lassen, weil sie zu schwach ist, in einer Konjunktur der Arbeitslosigkeit die eigenen Forderungen durchsetzen zu können. Ob diese Abschwächung des Kampfes gegen die Akkordarbeit im sozialpolitischen Sinn zu begrüßen ist, mag dahin gestellt bleiben. Jedenfalls darf das heute bestehende Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei der Festsetzung der Löhne nicht überschätzt werden. Auch erleidet diese Abschwächung des Kampfes gegen die Akkordarbeit Rückschläge, wenn die Arbeitnehmerschaft die Akkordarbeit für Mißstände, Unglücksfälle und dergleichen verantwortlich machen zu können glaubt. Charakteristisch ist hier die Stimmung in der Arbeiterschaft namentlich in der Chemischen Industrie nach der großen Explosionskatastrophe im Jahre 1921 in Oppau bei Ludwigshafen in den Badischen Anilinwerken. Vgl. der Proletarier 31. Jahrgang Nr. 8. Die Tarifverträge haben hier

Großes geleistet und bieten einen hoffnungsvollen Ausblick auf eine glückliche Lösung im Sinne einer Selbstverwaltung der Beteiligten.

Literaturverzeichnis.

Aduet, Le louage de services Diss. Paris 1892.
Die Ameise, 37, 1920.
Arndt, Lohngesetz und Lohntarif Frankfurt a. M. 1926.
Bandry-Wahl, Du contrat de louage. Paris 1898.
Baum, Handbuch für Gewerbe und Kaufmannsgerichte 1912.
Beauchet, Droit privé de la republique Athénienne IV Paris 1897.
Der Bekleidungsarbeiter, 1920 Nr. 37.
Betriebswissenschaftliche Rundschau.
Bernhard, Die Entstehung und Entwicklung der Gedingeordnungen im Deutschen Bergrecht. Leipzig 1903.
Bernhard, Die Akkordarbeit in Deutschland 1902.
Bernhard, Handbuch der Löhnungsmethoden 1906.
Bever, Beschäftigungszwang, L.Z. 1924 S. 97 ff.
Bever, Das Recht auf Beschäftigung N.Z.f.A. 1921. S. 29 ff,
Beyer, H., Akkordlohn oder Zeitlohn. Die neue Zeit (N.Z. 1920 2. Band Seite 457.)
Blätter für Arbeitsrecht. Ständige Beilage zur Deutschen Arbeitgeberzeitung 1922—26.
Bodenheim, Zum Aufrechnungsverbot gegenüber Lohnforderungen, insbesondere bei Sabotageakten. D.J.Z. 1922, S. 249.
Boeckh, Die Staatshaushaltung der Athener. I 1886.
Boos, Der Gesamtarbeitsvertrag nach schweizerischem Recht 1916.
Brandenburgische Landpost, Spandau 1926, Nr. 29, 37, 46, 58, 1927, Nr. 28, 137.
Brands, De la condition du Travailleur libre dans l'industrie Athénienne. Revue de l'instruction en Belgique XXV p. 100—118.
Brentano, Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht 1877.

Brentano, L., Ueber das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung. Leipzig 1893.
Brucker, Straßburger Zunft- und Polizeiordnungen des 14. und 15. Jahrhunderts. 1889.
Brassert, Allgemeines Berggesetz, Bonn 1913.
Burmeister, Alterthümer des Wismarischen Stadtrechts Hamburg 1838.
Büsing, Der Gruppenarbeitsvertrag, Altona 1926.
Clauß, F., Die Grundlagen des Lohnproblems. S.P. 1907, Sp. 1284, 1316, 1342, 1369. Die Entlöhnungsmethoden der Menschen.
Clauß, F., Fortsetzung. Industrie, Reichsarbeitsbl. 1908—1912. Ergebnis der statistischen Erhebungen über Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Metallindustrie in Berlin 1903.
Crome, Die partiarischen Geschäfte. 1897.
Dechant, Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht. Wien 1923.
Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. Mannheim 1926.
Dietrich, E., Zeitlohn und Stücklohn. Gewerkverein 1895, S. 228.
Endemann, Die rechtliche Behandlung der Arbeit.
J. b. f. Nat. u. Stat. 67, S. 688 ff,
Enneccerus, Recht und Schuldverhältnisse, Marburg 1927.
Falkenthal, Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter.
Dissertation Greifswald 1921.
Flatow, G., Das Recht des Arbeitsvertrages seit der Revolution N.Z. 1918—19, S. 27, ders. Kommentar zum Betriebsrätegesetz, Berlin 1920.
Flatow, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung 1921, Abhandlungen zum Arbeitsrecht, Heft 1, 2 Auflage 1923.
Förster, Zur Frage der Stückarbeit. N.Z. 1891—92. I. Band, S. 660.
Franke, E., Das einheitliche Arbeitsrecht in Deutschland und seine Organisation. S.P. 1920 Nr. 55 Sp. 1303.
Franke, E., Empfehlen sich gesetzliche Vorschriften über den gewerblichen Arbeitsvertrag auf Geding. (Akkordvertrag)? Gutachten aus den Verhandlungen des XXVIII. deutschen Juristentages. II. Band Berlin 1906.
Franke, Das Recht auf Arbeit und das Recht auf Beschäftigung N.Z. f. A. 1924, S. 547 ff.

Franke, Hat der Arbeiter ein Recht auf Beschäftigung? N.Z. f. A. 1925, S. 646.
Fritze, A., Akkordsystem und Arbeitsleistung, Die Hilfe Nr. 21 1919.
v. Gierke, Die Wurzeln des Dienstvertrages, Festschrift für Brunner. München 1914.
Gierke, Deutsches Genossenschaftsrecht, 1868.
Göring, Das Arbeitsrecht in der Praxis Bd. 1—4. München—Berlin 1924—26.
Gleichauf, W., Stück- oder Zeitlohn? Gewerkverein 1894, S. 225.
Gewerbe und Kaufmannsgericht, Zeitschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe und Kaufmannsgerichte.
Hachenburg, Dienst- und Werkvertrag 1898.
Hillmeister, J., Eine Kritik der Akkordarbeit. Deutsche Arbeitgeberzeitung Nr. 32, 6. 8. 1916.
Hillmeister, J., Stück- oder Zeitlohn, Gewerkverein, S. 217, 1894.
Hedemann, Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung in der Festschrift f. Ed. Rosenthal 1923.
Hoeniger-Wehrle, Einleitung zur Sammlung reichsgesetzlicher Vorschriften zum Arbeitsvertrage. 1925.
Hoeniger, Untersuchungen zum Problem der gemischten Verträge. Bd. I 1910.
Hoeniger-Wehrle, Arbeitsrecht 1926.
Hoeniger-Wehrle, Schultz, Jahrbuch des Arbeitsrechts 1—6, Mannheim 1919—25.
Hueck, Das Recht des Tarifvertrages. Berlin 1920.
Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts. Bd. III.
Ihne, Gewerbliche Friedensdokumente. 1905.
Isay, Kommentar zum Allgemeinen Berggesetz f. d. Pr. Staaten, Mannheim 1910.
Ihrig, Rechtsfragen beim Gruppenakkordvertrage, München, Leipzig 1916.
Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927 § 154.
Jaerisch, Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit 1925.
Janner, Die Bauhütten des deutschen Mittelalters. Leipzig 1876.
Kaskel, Arbeitsrecht 1928.
Kaskel, Zur Lehre vom Tarifbruch. N.Z. f. A. 1922 Sp. 397 ff.

Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts. Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II Berlin 1927.
Kaskel, Begriff und Gegenstand des Sozialrechts als Rechtsdisziplin und Lehrfach. Deutsche Juristenzeitung 1918, S. 541 ff. 1919 S. 620.
Kaskel, Der Akkordlohn, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Berlin 1927.
Kallee, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Stuttgart, Verlag für Wirtschaft und Verkehr.
Hanna-Katz, Lücken im Arbeitsvertrage, Mannheim, Berlin, Leipzig 1922.
Kausch, Die rechtliche Natur des gew. Akkordvertrages, Dissertation Jena 1923.
Klibanski, Die Gesetzgebung des Bolschewiki 1920, S. 17, 18.
Kohler-Ungand, Hammurabis Gesetz III, IV, V. Leipzig 1909 bis 1911.
Krebs, Die Akkordarbeit, Dissertation Greifswald 1921.
Koschaker-Ungand, Hammurabis Gesetz VI, Leipzig 1923.
Koehne, C., Der Rechtscharakter des gewerblichen Akkordvertrages. Archiv für bürgerliches Recht. 29, Berlin 1906, S. 46.
Kreller, Zum Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes 1922. Arch. f. Ziv. Pr. Bd. 122, S. 1 ff. Bd, 123, S, 263 ff,
Kumpmann, K., Zur Systematik der Lohnmethoden. A.f. S. 36, 1913, S. 450.
Der Kupferschmied 1919 Nr. 7.
Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. 7. Auflage, München 1917.
Landsberg, Einiges zur Gestaltung des Tarifvertrages, Festschrift der Bonn jr. Fakultät für Paul Krüger 1911.
Lappenberg, Die ältesten Stadt-Schiffs- und Landrechte Hamburgs 1845.
Laufkötter, F., Der Akkordlohn N.Z. 1919, S. 116.
Lauterbach, S., Beseitigung oder Regelung der Akkordarbeit. Zeitgeist 1909, S. 263.
Lauts, O., Das Akkordlohnsystem, Deutsche Wirtschaftszeitung Nr. 4—5, 15. 2. 1. 3. 1920.
Lehmann, Die Grundgedanken des neuen Arbeitsrechts 1922.
Leitner, F., Betriebslehre der Sozialökonomik Bd. VI, Tübingen 1914, S. 83 ff.

Lewald, Zum Recht der Personalexekution im Recht der Papyri, Leipzig 1910.
Lexer, Endres Tuchers Baumeisterbuch der Stadt Nürnberg 1464—1475, Stuttgart 1962.
von Loesch, Die Kölner Zunfturkunden I. II, 1907.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag Bd. I und II, Leipzig 1908.
Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Brauns Archiv 1900, S. 1 ff.
Lotmar, Lohnabzug bei Gew. Akkordlohn, Archiv für bürgerliches Recht, Bd. 38, Heft 3, Weimar 1913.
Löhr, Beiträge zur Würdigung der Akkordlohnmethode im rheinisch-westfälischen Maschinenbau, München-Gladbach 1912.
Die Akkordarbeit in der Landwirtschaft R.Arb. Bl. Nichtamtl. Teil 1922, S. 569 ff.
Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht zu seiner Neuordnung 1925.
Metallarbeiterzeitung 1910, Nr. 22.
Chr. Meyer, Das Stadtbuch von Augsburg, insbesondere das Stadtrecht vom Jahre 1276, Augsburg 1872.
Molitor, Arbeitsrecht 1923.
Molitor-Hueck-Riezler, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes 1925.
Molitor, J.W. 1927, 229.
Molitor, Zur Geschichte des Arbeitsvertrages. Z. f. H. Bd. 87 S. 371 ff.
Molitor, Das Wesen des Arbeitsvertrages. 7. Heft der Schr. d. Inst. f. Arb.R. an der Universität Leipzig.
Molitor, Kommentar zur vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919, Berlin 1928.
Mommsen-Blümner, Der Maximaltarif des Diokletian, Berlin 1893.
Mommsen, Gesammelte Schriften III, Berlin 1907.
Müller, Bruno. Der Tarifvertrag in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse nach der Revolution (Greifswalder Diss.) Greifswald 1921.
Nikisch, Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. 2. Heft d. Schr. des Inst. f. Arb.R. an der Universität Leipzig 1926
Nipperdey, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht. N.Z. f. A. 1926, Sp. 193 ff.

Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim, Berlin, Leipzig 1924.
Nipperdey, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922 S. 47. 1923 S. 549 ff., 1925 S. 730 ff., 1926 S. 730.
Nübling, Ulmer Baumwollweberei im Mittelalter, Leipzig 1890.
Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, S. 58 ff., Berlin 1923.
Oertmann, Geschäftsgrundlage. Die partiarischen Rechtsgeschäfte, Leipzig.
Potthoff, Wörterbuch des Arbeitsrechts. Stuttgart 1921.
Potthoff, Arbeitsrecht 1923.
Potthoff, Die Rechtsform des Arbeitsverhältnisses, Jur.Woch. 1927, S. 285 ff.
Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts. 1922.
Rangabé, Antiquités helléniques Athenes. I, II, 1842, 1855.
Riezler, Der Werkvertrag 1909.
Richter, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, 3. Heft d. Schr. des Inst. f. Arb. Recht an der Universität Leipzig 1926.
Rosenstock, Vom Industrierecht, Festgabe für Xaver Gretner Breslau 1926.
Rosenstock, Sozialpolitik und Arbeitsrecht in Riedels Arbeitskunde 1925.
Rosenstock, Werkstattaussiedlung 1922, Untersuchungen über den Lebensraum des Industriearbeiters. Sozialpsychologische Forschungen Bd. 2.
Rothenbücher, Geschichte des Werkvertrages nach deutschem Recht, Breslau 1906.
Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft 1906.
Rundstein, Tarifrechtliche Streitfragen, Tübingen 1907.
Rundstein, Die Tarifverträge im französischen Privatrecht, 1905.
Rüdiger, Die ältesten Hamburger Zunftrollen 1874.
Ruemelin, Dienstvertrag und Werkvertrag 1905.
Selter, Unbeendete Akkordarbeit und Stundenlohn, Deutsche Arbeitgeberzeitung 13, II. 1916.
Selter, Akkordarbeit, Tarifvertrag, Entwicklung, Standpunkt der Zimmererbewegung zur Akkordarbeit. Der Zimmerer Nr. 2, 8. I. 1916.

Selter, Wiedereinführung der Akkordarbeit. Deutsche Allgemeine Zeitung Nr. 475, 29. 9. 1919.
Selter, F., Ueber die Einführung von Tarifverträgen in Großbetrieben des Maschinenbaus und verwandter Industrien. Berlin 1910.
Siber, Zur Theorie von Schuld und Haftung. Iherings Jahrbücher Bd. 50, S. 238 ff.
Silberschmidt, Zum Rechtsbegriff des Arbeitsrechts. Arbeitsrecht Bd. 10, S. 410.
Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, 2. Bd., Leipzig 1907—1908.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. Aufl. Jena 1927.
Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz 1918.
Sinzheimer, Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages (Brauchen wir ein Arbeitstarifgesetz?) Schriften der Gesellschaften für soz. Reformen Bd. 5.
Sitzler, Tarifvertragsrecht, Berlin 1921.
Skoreng, O., Auf dem Wege zum Zeitlohn. Lederarbeiterzeitung Nr. 5, 31. I. 1919.
Skoreng, O., Die Tarifverträge in der Holzindustrie. Die Akkordarbeit, Holzarbeiterzeitung 12. X. 1912.
Skoreng, Stücklohn oder Zeitlohn. Der Landarbeiter Nr. 11, November 1919.
Skoreng, Verfehlte Akkordpolitik. Metallarbeiterzeitung, Nr. 22, 28. V. 1910.
Stammler, Gutachten über die rechtlichen Folgen vom Vertragsbruch und Ausstand nach Abschluß eines Tarifvertrages.
Streckwald, M., Der Akkordvertrag unter besonderer Berücksichtigung des gewerblichen Akkordvertrages. Berlin 1920.
Strohal, Zur Bearbeitung des Rechts der Schuldverhältnisse. Iherings Jb. Bd. 33, S. 386 ff.
Statistische Jahrbücher für das Deutsche Reich.
Staub, Die positivenVertragsverletzungen 2. Aufl. Berlin 1913.
Stühmer, H., Die Bedeutung der Tarifverträge für die Qualitätsarbeit. S.M. 1916 III. Bd. S. 1218.
Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. Jena 1907.
Schall, Iherings Jb. 52, S. 1 ff.
Schanz, Zur Geschichte der deutschen Gesellenverbände, Leipzig 1877.

Schäfer, H., Lohnpolitische Einzelfragen zur Ausgestaltung der Tarifverträge. S.P. 1919 Nr. 10, Sp. 209.
Scheller, Die Gefährdung des Akkordlohns in Soz.Pr. und Volkswohlfahrt 1922.
Schlegelberger, Das Landarbeitsrecht 1897.
Schmidt, C., Der natürliche Arbeitslohn (Königsberger Diss.) Jena 1887.
Scholz, Ein Beitrag zum Akkordvertrage, Gesetz und Recht Nr. 3, 29. III. 1914 (Zur Beilage der deutschen Arbeitgeberzeitung.)
Schubert, W., Lohn- oder Akkordarbeit. Der Töpfer Nr. 51, 20. 12. 1919.
Schulz, B., Lohn- oder Akkordarbeit. Der Kupferschmied Nr. 9, 1. 3. 1919.
Schumacher, F., Zeit- oder Akkordlohn. Der Bekleidungsarbeiter Nr. 37, 11. 9. 1920.
Der Töpfer, 1919 Nr. 44, 51.
Tecklenburg, Tarifvereinbarung nicht Tarifvertrag N.Z.f.A. 1924, S. 437 ff.
Technik und Wirtschaft.
Taylor, Die Betriebsleitung, Berlin 1909.
Titze, Recht der Schuldverhältnisse. Berlin 1923.
Titze, Das kaufmännische Personal, Ehrenbergs Hb. II, Leipzig 1918.
Traub, H., Die Organisation der Arbeit in ihrer Wirkung auf die Persönlichkeit. Verh. des. soz. Kongresses in Breslau 1904, S. 57—102.
Tarifakten des Reichsarbeitgeberverbandes der deutschen Textilindustrie.
Tarifakten des Gesamtverbandes deutscher Metallindustieller.
Tarifakten des Arbeitgeberverbandes der deutschen Holzindustrien.
Tarifakten der landw. Arbeitgeberverbände.
Tarifvertragliche Regelung der Akkordarbeit. Soz. Praxis im Arch. für Volkswohlfahrt, Nr. 248.
Waltemath, K., Industrie aufs Land, eine Frage der Gesundung des deutschen Volkes. Archiv für innere Kolonisation. Bd. XII 1919—1920, S. 267.
Wehrle, S. auch *Hoeniger-Wehrle*, Der Warencharakter der Arbeit und das heutige Recht, 1925.

Wilker, Griechische Ostraka I Leipzig, Berlin 1899.
Wolf, Zeitschrift der Sozialde. 1919 S. 58 ff.
Woldt, Zurück zur Akkordarbeit. Königsberger Volkszeitung. 20. X. 1919 Nr. 245.
Woldt, Zurück zur Akkordarbeit. N. Z. 1919, S. 57.
Wöbling, Akkordvertrag und Tarifvertrag. 1908.
Wölbling, P., Akkordarbeit oder Stundenlohn Gewerkverein 1890, S. 186.
Wölbling, Stück- oder Zeitlohn? Gewerkverein 1892, S. 25.
Wölbling, Zeitlohn, Metallarbeiterzeitung 14. VI. 1913.
Wölbling, Einiges vom Zeitlohn. Fachzeitung für Schneider 5. X. 1912.
Wölbling, Die Zeitstudie. Deutsche Arbeitgeberzeitung 20. 6. 1920 Nr. 85.
Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag, Berlin 1906. Ders. Grundsätze des Akkordvertrages aus Gerichtsentscheidungen Berlin 1909.
Wölbling, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages a. f. S. 29, 1909, S. 481.
Wölbling, Akkordvertrag und Tarifvertrag, Berlin 1900.
Wölbling, Grundsätze des Akkordvertrages aus Entscheidungen des Berliner Gewerbegerichts. S.P. 1903 Sp. 130, 267, 1907 Sp. 755, 780, 812 ders. Akkordvertrag und Tarifvertrag auf dem deutschen Juristentage. Gewerbe- und Kaufmannsgericht 1906—07. Sp. 1—5.
Wendler, Zum Aufrechnungsverbot gegenüber Lohnforderung, insbesondere bei Sabotageakten. D.J.Z. 1922 S. 159.
Zimmermann, Tarifverträge im Handwörterbuch der Staatswissenschaften.
Zernicke, Die Fragen des Ausschusses im Akkord, Arbeitsrecht, 5. Heft 1918.
Zimmermann, Gegen das kapitalistische Akkordsystem Leipziger Volkszeitung Nr. 194, 1. 9. 1919.
Zimmermann, Die Akkordlohnfrage. Vorw. Nr. 434, 26. 3. 1919
Zimmermann, Zur gesetzlichen Regelung des Arbeitertarifvertragsrechts. S.P. 1920 Nr. 54—60, Sp. 1399, 1430.
Zycha, Das Recht des ältesten deutschen Bergbaues bis ins 13. Jahrhundert. Berlin 1899.
Zwiedineck-Sudenhorst, Beiträge zur Lehre von den Lohnformen, Zeitschrift f. d. ges. Staatswissenschaft, Ergänzungsheft XIV.

Benutzte Tarifverträge.

1. Reichstarifvertrag für die Blumengeschäfte.
2. Reichstarifvertrag für die Kaliindustrie.
3. Reichstarifvertrag für das Graveur- und Ziseleurgewerbe und verwandter Berufsgrupen.
4. Reichstarifvertrag für die Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie.
5. Reichstarifvertrag für die Tapetenindustrie.
6. Reichstarifvertrag für die Wellpappenindustrie.
7. Reichstarifvertrag für die Etuis- und Halbkartonnagenindustrie.
8. Reichstarifvertrag für die Kartonnagenindustrie.
9. Reichstarifvertrag für das Deutsche Buchbindereigewerbe und verwandter Berufszweige.
10. Reichstarifvertrag für das Deutsche Buchbindereigewerbe.
11. Reichstarifvertrag für die Marmor- und Grabmalbetriebe.
12. Reichstarifvertrag für die Deutsche Pflasterstein- und Schottersteinindustrie.
13. Reichstarifvertrag für die Deutsche Zementwaren- und Kunststeinindustrie.
14. Reichstarifvertrag für die Deutsche Feinkeramische Industrie.
15. Reichstarifvertrag für die Flaschenindustrie.
16. Reichstarifvertrag für die Tafelglasindustrie.
17. Reichstarifvertrag für die Deutsche Weißhohlglasindustrie.
18. Reichstarifvertrag für das Chemiegraphie-, Kupferstich- und Tiefdruckgewerbe.
19. Reichstarifvertrag für das Deutsche Litographie-, Offset-, Steindruck-, Notendruck-, und Notenstichgewerbe und die Deutsche Bromsilberkunstdruckindustrie.
20. Reichstarifvertrag für das Deutsche Buch- und Zeitungsdruckereihilfspersonal.
21. Reichstarifvertrag für das Formstechergewerbe.
21. Reichstarifvertrag für Buchdruckerei- und Buchbinderei-betriebe.
23. Reichstarifvertrag für die Schriftgießer.
24. Reichstarifvertrag für die Ledertreibriemenindustrie.
25. Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe.

26. Reichstarifvertrag für die Stock-, Pfeifen- und Peitschenindustrie.
27. Reichstarifvertrag für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie.
28. Reichstarifvertrag für die rübenverarbeitenden Zuckerfabriken.
29. Reichstarifvertrag für die Oelmühlenindustrie.
30. Reichstarifvertrag für die Margarine- und Kunstspeisefettindustrie.
31. Reichstarifvertrag für die Obst- und Gemüsekonservenindustrie.
32. Reichstarifvertrag für die Zigarrenherstellung.
33. Reichstarifvertrag für die Werkmeister in der Zigarrenindustrie.
34. Reichstarifvertrag für die Zigarettenindustrie.
35. Reichstarifvertrag für das Rauch- und Schnupftabakgewerbe.
36. Reichstarifvertrag für die Herren- und Damenmaßschneiderei.
37. Reichstarifvertrag für die Uniformlieferungsschneiderei.
38. Reichstarifvertrag für die Gummikonfektion.
39. Reichstarifvertrag für die Zuschneider-, Zuschneiderinnen und Direktricen.
40. Reichstarifvertrag für die Zuschneider in der Herrenkonfektion.
41. Reichstarifvertrag für die Zuschneider der Gummimäntelkonfektion.
42. Reichstarifvertrag für die Schuhindustrie.
43. Reichstarifvertrag für Werkmeister in der Hausschuhindustrie.
44. Reichstarifvertrag für das Deutsche Lederhandschuhgewerbe.
45. Reichstarifvertrag für die Hutindustrie.
46. Reichstarifvertrag für die Rauchwarenzurichtereien und -färbereien.
47. Reichstarifvertrag für die Woll- und Haarhutindustrie.
48. Reichstarifvertrag für das Baugewerbe.
49. Reichstarifvertrag für die Poliere und Hilfspoliere im Baugewerbe.
50. Reichstarifvertrag für die Schachtmeister im Baugewerbe.
51. Reichstarifvertrag für technische Angestellte im Hoch-,

Beton- und Tiefbaugewerbe.
52. Reichstarifvertrag für das Stuckgewerbe.
53. Reichstarifvertrag für die Feuerungs- und Schornsteinmaurer.
54. Reichstarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk.
55. Reichstarifvertrag für Steinholzarbeiter.
56. Reichstarifvertrag für das Maler- und Lackiererhandwerk.
57. Reichstarifvertrag für das Bankgewerbe.
58. Reichstarifvertrag für Arbeiter bei der Reichsbank.
59. Reichstarifvertrag für Redakteure.
60. Reichstarifvertrag für Angestellte des Drogenkleinhandels.
61. Reichstarifvertrag für das Isoliergewerbe.
62. Reichstarifvertrag für das Steinsetz-, Pflasterei- und Straßenbaugewerbe.
63. Reichstarifvertrag für das Naßbaggergewerbe.
64. Reichstarifvertrag für Töpfer und Ofensetzer.
65. Reichstarifvertrag für Bühnenangehörige.
66. Reichstarifvertrag für Chorsänger und Balletmitglieder.
67. Reichstarifvertrag für Musiker in Theatern.
68. Reichstarifvertrag für Artisten.
69. Reichstarifvertrag für das Varieté- und Kabarettgewerbe.
70. Reichstarifvertrag für die Arbeiter bei der Reichsbahn.
71. Reichstarifvertrag für die Kommunalen Straßenbahnen.
72. Reichstarifvertrag für Straßenbahnen, Klein- und Privateisenbahnen.
73. Reichstarifvertrag für Angestellte der Straßenbahnen und Kleinbahnen.
74. Reichstarifvertrag für Tagelohn- und Stundenlohnarbeiter bei privaten Klein- und Straßenbahnen.
75. Reichstarifvertrag für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung.
76. Reichstarifvertrag für die Mitropa.
77. Reichstarifvertrag für kaufmännische Angestellte des mitteleuropäischen Reisebüros.
78. Reichstarifvertrag für die Arbeiter der Reichspost.
79. Reichstarifvertrag für die Kapitäne der Deutschen Seeschiffe über 100 Br. R.T.
80. Reichstarifvertrag für die Seeschlepper und Seeleichter.
81. Reichstarifvertrag für das Personal der Deutschen Seefracht- und Passagierschiffe.

82. Reichstarifvertrag für das WTB.
83. Reichstarifvertrag für Angestellte der Deutschen Versicherungsunternehmungen (Direktionsbetrieben, Verwaltungs-Generalagenturen).
84. Reichstarifvertrag für Angestellte der freien Hilfs-, Kranken- und Sterbekassen.
85. Reichstarifvertrag für Angestellte der Deutschen Krankenkassen.
86. Reichstarifvertrag für Angestellte der Berufsgenossenschaften.
87. Reichstarifvertrag für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse.
88. Reichstarifvertrag für die Apotheker.
89. Reichstarifvertrag für die Krankenschwestern in den Krankenanstalten des Reichs.
90. Reichstarifvertrag für dentistische Gehilfen.
91. Reichstarifvertrag für Reichsangestellte.
92. Reichstarifvertrag für die Angestellten der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.
93. Reichstarifvertrag für die Gemeindearbeiter.
94. Reichstarifvertrag für Angestellte des Reichsknappschaftsvereins.
95. Reichstarifvertrag für die Chemische Industrie.
96. Tarifvertrag zwischen den ländlichen Arbeitgebern des Kreises Angermünde einerseits und dem Zentralverband der Landarbeiter (Bez. Brandenburg) und dem brandenburgischen Landarbeiterbund (Kreisgr. Angermünde) andererseits.
97. Tarifvertrag, abgeschlossen zwischen dem Landwirtschaftlichen Arbeitgeber — Ausschuß für den Kreis Beeskow-Storkow und dem DeutschenLandarbeiter-Verbande, Gau Brandenburg.
98. Tarifvertrag für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter der Niederlausitz, umfassend die Kreise: Calau, Cottbus, Crossen, Guben, Lübben, Sorau-Forst, Spremberg, Lukkau und Jüterbog-Luckenwalde.
99. Tarifvertrag für den Kreis Friedeberg Nm.
100. Tarifvertrag für Landarbeiter in den Kreisen Teltow und Niederbarnim und in Berlin.
101. Tarifvertrag zwischen den Arbeitgebern des Kreislandbundes Königsberg Nm. und dem Brandenburgischen

Landarbeiterbund, Kreisgruppe Königsberg (Neumark).
102. Tarifvertrag für den Kreis Landsberg (Warthe).
103. Tarifvertrag für die Landarbeiter der Gruppe Ost umfassend die Kreise Lebus, Oststernberg, Weststernberg und Züllichau-Schwiebus.
104. Tarifvertrag für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter des Kreises Lübben NL.
105. Tarifvertrag für die Landarbeiter des Kreises Oberbarnim.
106. Tarifvertrag für Landarbeiter im Kreise Ost- und Westhavelland.
107. Tarifvertrag für den Kreis Ost-Prignitz, sowie für die Gutsbezirke Burghof, Mansfeld, die Orte Schönberg und Enklave Rossow.
108. Tarifvertrag zwischen dem Landbund Prenzlau einerseits und dem Gewerkverein der deutschen Landarbeiter, dem Deutschen Landarbeiterverband, Zentralverband der Landarbeiter und dem Brandenburgischen Landarbeiterbund andererseits.
109. Tarifvertrag für die Landarbeiter im Kreise Ruppin.
110. Tarifvertrag für den Kreis Soldin (Neumark).
111. Landarbeitertarif für den Kreis Templin.
112. Tarifvertrag für die Westprignitz abgeschlossen zwischen dem Landwirte-Verband der Westprignitz, Verband zur Wahrung der Interessen der Landwirte des Kreises Westprignitz e. V. und dem Deutschen Landarbeiterbund.
113. Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der gesamten Landwirtschaft im Gebiete des Kreises Zauch-Belzig mit Ausnahme der Beamten, Büroangestellten und dauernd mit Aufsichtsposten betrauten Personen, der Schweizer, Schäfer und ständigen Forstarbeiter.
114. Tarifvertrag für die in der Berliner Metallindustrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

Lebenslauf.

Am 29. März 1902 wurde ich, Hellmuth Ueberschaar, als Sohn des Landwirtschaftsrats Wilhelm Ueberschaar und seiner Ehefrau Ida, geb. Berner, in Berlin geboren.

Mein Vater ist Direktor an der Landwirtschaftskammer für die Provinz Brandenburg und für Berlin.

Ich bin evangelischer Konfession. Den ersten Schulunterricht erhielt ich auf der Vorschule des Realgymnasiums i. E. zu Tempelhof. Im August 1910 wurde mein Vater nach Rostock versetzt. Das hatte meine Umschulung in das große Stadtgymnasium zu Rostock zur Folge. Ostern 1912 erhielt mein Vater eine Berufung in die Landwirtschaftskammer Posen. Dort besuchte ich zunächst das Auguste Viktoria-Gymnasium. Zu Beginn des Krieges wurde die Schule in ein Lazarett umgewandelt und machte meine Umschulung in das Marien-Gymnasium notwendig. Als die Räume des Auguste Viktoria-Gymnasiums wieder zu Unterrichtszwecken verwandt werden durften, trat ich in die alte Schule zurück. Nach dem Umsturz im Jahre 1918 wurde unsere Schule polnisch. 1919 ging ich deshalb in das Friedrich Wilhelm-Gymnasium über und blieb dort bis 1920. Die Deutschen Beamten wurden dann bald durch polnische ersetzt, so verlor auch mein Vater seine Stellung und ging nach Berlin. In Berlin besuchte ich das Königsstädtische Gymnasium, das ich nach 2 Jahren mit dem Zeugnis der Reife verließ.

Ich studierte dann 8 Semester in Berlin Jura und Volkswirtschaft.

Neben meinem Studium bin ich seit Januar 1923 als Lehrer an der Landwirtschaftlichen Rechnungsführerschule der Landwirtschaftskammer für die Provinz Brandenburg und für Berlin tätig und habe dort zunächst Stenographiekurse abgehalten. Später übernahm ich den Unterricht über Landwirtschaftsrecht, worüber ich auch jetzt noch an derselben Scule Vorlesungen halte.

Am 1. Oktober 1927 trat ich als wissenschaftlicher Hilfsarbeiter in die Allianz und Stuttgarter Verein Versicherungs-Aktien-Gesellschaft ein. Ich habe dort vorwiegend Haftpflichtschäden bearbeitet. Nachdem Herr Professor Dr. Rosenstock-Hüssy mir das Thema der vorliegenden Dissertation gestellt und sich freundlichst dazu bereit erklärt hatte, das Referat der Arbeit zu übernehmen, bemühte ich mich eine Stellung zu bekommen, die mich in die wichtigen praktischen Probleme der Arbeit führte. Am 1. April 1928 übernahm ich die Leitung der Rechtsabteilung des Kreislandbundes und die Vertretung des Landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes Angermünde. Seit dem 1. Januar 1929 vertrete ich auch die Landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände der Kreise Prenzlau und Tempelin. Am 26. Juni 1930 bestand ich die mündliche Doktorprüfung in Breslau.